

CPNNC du 06 juillet 2010

Compte-rendu approuvé par la
CPNNC du 23 septembre 2010

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SdA : Françoise GROSHENS, J-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, J-Pierre BARRANGER

UNSFA : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, Thierry LE BERRE, J-Michel DRESSE, Alain MASSON

Collège Salariés :

CFDT : Alain HENAUX

CFTC : Yassin BOUAZIZ

CFE-CGC : François LE VARLET, François DUDILIEUX

FO : André ZAJDA

Président : Christophe CHOMEL

Vice-Président : Stéphane CALMARD (absent)

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 06 juillet 2010

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte rendu de la réunion du 03 juin 2010
- 3 - Suite de l'examen des propositions de mise à jour de la CCN
- 4 - Projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes
- 5 - Projet d'accord relatif à l'emploi des seniors
- 6 - Questions diverses : aucune

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour :

Présentation de Thierry LE BERRE de l'UNSFA, Architecte à Rennes et Président de la CPR Bretagne.

Décision : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 06 juillet 2010.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 03 juin 2010 :

- page 6 : art. 14.1.2 & art. 15.3.1, rajouter "article à revoir"

Décision : la CPNNC approuve le compte rendu de la réunion du 03 juin 2010 sous réserve de la modification page 6 et des remarques apportées (chiffres romain ou arabe pour les n°s d'articles de la CCN et caractères "gras" uniquement pour les titres et les décisions).

Point 3 : Suite de l'examen des propositions de mise à jour de la CCN :

Précisions :

PP : le texte de la CCN est complet et intègre toutes les dispositions adoptées par la CPNNC du 03 juin dernier. En marge, subsistent tous les points qui restent à traiter. L'annexe avec les coordonnées des opérateurs des différents régimes, qui avait été souhaitée, est ajoutée à la fin, ainsi que la domiciliation des commissions paritaires.

✓ L'avant-dernier article 17.2 n'a pas été traité alors qu'il faisait l'objet d'une réserve. Il concerne les adhésions des organisations à la CCN. L'article actualisé du Code du Travail au nom duquel le Ministère du Travail avait émis une réserve a donc été rajouté en marge. Cet aspect n'a donc pas été traité par la dernière CPNNC.

✓ Les articles 15.6.1 et 15.6.2 avaient été souhaités sur l'officialisation de la création de la sous commission "communication".

✓ **Préambule : supprimer la 1^{ère} phrase** qui explique comment la CCN en est arrivée à celle des entreprises d'architecture et rester sous la forme d'un avenant à la CCN qui s'appellera "**Mise à jour de la CCN du 2010**".

PJ (UNSFA) : propose d'envoyer à l'extension uniquement la liste des articles modifiés et la CCN telle qu'elle est présentée en CPNNC sera mise sur le site de l'APGP et sur celui des différentes organisations syndicales et de l'Ordre. Ainsi, seuls la date de mise à jour et les articles modifiés apparaîtront sur la brochure du JO.

YB (CFTC) : est d'accord car si un tel document est présenté à l'extension comme "avenant n°", l'édition qui sera publiée ainsi que les différentes versions qui seront en ligne comporteront d'une part le texte original et d'autre part tous les avenants. Pour que la lecture soit facilitée pour l'utilisateur lambda, il est évident qu'il est préférable d'indiquer uniquement les articles qui ont changé. Cela va demander beaucoup de travail mais cela évitera des ennuis.

FLV (CFE-CGC) : les accords contractuels ont souvent un article comportant la date d'application, ce même type d'article devra être fait dans cet avenant pour éviter que certaines entreprises aient à appliquer le texte avant d'autres et qu'elles l'appliquent toutes en même temps. Il faudra donc mentionner que "le texte est applicable à compter de"

AM (UNSFA) : tout le monde est d'accord pour que la CCN soit lisible et cohérente. Il serait intéressant de prendre langue avec la Direction Générale du Travail et les éditions des journaux officiels pour obtenir confirmation.

AH (CFDT) : il faut effectivement appeler le Ministère et le prévenir de ce qui a été fait.

TLB (UNSFA) : il ne faut surtout pas que l'avenant soit un additif à la CCN ce qui serait dramatique. Il faut que le corps du document soit complètement mis à jour.

Conclusions :

- **supprimer le premier alinéa du préambule (Art. 1.1).**
- **La CPNNC prendra contact avec le JO, les articles modifiés porteront la mention : "modifié le".**

✓ **Art. 1.1 :**

YB (CFTC) : propose de préciser la date d'application.

Conclusion : proposition retenue "La présente Convention Collective entrera en application à compter du 1^{er} jour du 2^{ème} mois suivant la publication de son arrêté d'extension".

✓ **Art. 1.2 : "La présente CCN fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs et les entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre d'une part et leurs salariés d'autre part.**

Elle s'applique en métropole et dans les DOM pour l'ensemble des activités économiques ci-dessus, classées notamment dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 7111Z.

Est également rattachées à cette convention collective nationale le personnel employé le personnel employé par les organisations d'employeurs syndicales et ordinales.

Elle est conclue pour une durée indéterminée."

YB (CFTC) : la branche ne doit rien décider de manière arbitraire mais elle ouvre une piste et ainsi elle demande au Ministère du Travail d'étendre la CCN à d'autres professions non réglementées qui relèvent du code NAF 7111Z (pay-sagistes, architectes d'intérieur, etc.). Libre ensuite au Ministère de suivre ou pas la branche sur cette disposition ; s'il la suit, tant mieux, la CCN s'appliquera à beaucoup plus d'entreprises et de salariés et seront couverts par elle et s'il ne la suit pas, tant pis, l'article ne sera pas étendu et l'ancienne disposition de la CCN sera conservée.

CC (UNSFA) : ce n'est effectivement pas à la branche d'en discuter mais ni au Ministère, ce sont plutôt aux principaux intéressés susceptibles d'y adhérer ou pas. La question est de savoir si ces professions sont structurées et si oui, les interroger.

YB (CFTC) : elles ne doivent pas être structurées sinon il y aurait derrière une organisation syndicale employeurs. Les entreprises sous le code NAF 7111Z sont celles qui font directement ou indirectement de l'architecture (n'en font pas partie les paysagistes, les architectes d'intérieur, les constructeurs de maisons individuelles, les activités de consultants de l'informatique, les activités d'ingénierie, la décoration d'intérieur).

JFC (SdA) : il s'agit donc bien de personnes qui font de la conception et quel que soit leur statut.

FD (CFE-CGC) : est favorable à une possibilité d'ouverture à des professions inorganisées pour que les salariés soient mieux encadrés et puissent passer d'une profession à l'autre en cas de difficulté.

AM (UNSFA) : le fond du débat apparaît clairement, c'est le problème de l'ouverture de la CCN des entreprises d'architecture à d'autres entreprises qui n'ont pas le même cadre réglementé. Le cadre réglementé et le fait que la loi de 1977 organise le travail des agences d'architecture leur donne une spécificité que n'ont pas les architectes d'intérieur ce qui a une relation avec l'organisation déontologique de la profession et donc le rapport à l'Ordre. Heureusement les choses vont être séparées entre l'Ordre et les syndicats mais même si le Ministère du Travail dit aux maîtres d'œuvre qui n'ont pas de CCN de suivre les architectes, ce n'est pas pour autant qu'il dira que les syndicats de salariés et d'employeurs doivent entrer dans le paritaire. La distinction est là et elle n'est pas d'élargir pour tous les salariés des maîtres d'œuvre et des architectes d'intérieur ... pour leur assurer de bonnes conditions mais il pourrait y avoir une ouverture du paritarisme des entreprises d'architecture qui ne correspondrait pas à leur statut.

YB (CFTC) : entend bien les inquiétudes sur le paritarisme, néanmoins, il y a une volonté d'enfermer les salariés par rapport à une profession réglementée ou pas. Tous les salariés qui relèvent des métiers de l'architecture devraient être couverts par une CCN quant à l'adhésion n'y croit pas trop. Lorsqu'on regarde toutes les subdivisions du NAF 7111Z, cela concerne la conception et l'architecture. Faire entrer ces professions sous le couvert de la CCN permettrait en plus de mettre tout le monde sur le même pied d'égalité. Les entreprises qui n'ont pas de CCN n'ont pas de cotisations prévoyance, de formation professionnelle supra légales, ni de financement du paritarisme et de grille de classification ni à payer leurs salariés selon une grille de salaires définie paritairement. Rester sur le statu quo, c'est continuer sur cette inégalité. Que comprend l'architecture paysagère ? Les projets de bâtiments résidentiels, les constructions résidentielles unifamiliales, les immeubles d'entreprises, les hôtels, etc.

JFC (SdA) : rappelle simplement que la CCN est élargie aux maîtres d'œuvre en bâtiment et ce n'est pas pour cela qu'ils font du paritarisme puisque leurs syndicats ne sont pas reconnus représentatifs donc ce n'est pas un systématisme. Ce n'est pas parce que la CCN s'ouvrira à d'autres professions (encore faut-il que les organisations d'employeurs soient reconnues représentatives). Le problème n'est pas une automaticité mais il y a une distorsion de concurrence et les agences d'architecture qui font de l'urbanisme ou du paysage n'ont pas les mêmes règles et les mêmes charges que les agences d'urbanisme ou que les paysagistes. Il faut tenter d'organiser la conception au sens large du terme, alors qu'aujourd'hui c'est la désorganisation totale parce qu'il y a un repli sur des professions morcelées.

JMD (UNSFA) : comprend bien qu'il faut réglementer les professions qui n'ont pas de CCN mais pour l'instant une brèche est en train de s'ouvrir où tout le monde s'engouffre. Il est question de la CCN des entreprises d'architecture et si on met à l'intérieur les agences d'urbanisme et autres, ça changera le sujet et ce sera la CCN du code NAF 7111Z.

YB (CFTC) : la société évolue, la loi date de 1977. Il y a 33 ans il n'y avait pas les mêmes moyens et la même diversification. La société d'aujourd'hui est ouverte mais qui fait fief de cette profession réglementée (notamment pour la directive service dont on se moque), pourquoi les salariés doivent-ils être enfermés par la volonté d'une intelligencia qui pour des raisons d'ordre protectionniste verrait des salariés moins bien protégés et qui ne pourraient pas évoluer ?

CC (UNSFA) : la CFTC veut défendre des salariés mais le collège patronal défend les entreprises, en premier ses adhérents et ne contraindra pas d'autres chefs d'entreprise à appliquer des règles qu'ils n'ont pas demandé à appliquer. Puisque la profession est capable d'identifier les entreprises qui relèvent du code NAF 7111Z, elle peut identifier leurs organisations syndicales. Soit elle leur écrit officiellement et leur indique que dans le cadre de la mise à jour de la CCN, la branche réfléchit sur l'opportunité d'élargir son champ d'activité et ainsi elle verra bien leurs réponses.

JFC (SdA) : en faisant cela, c'est préjuger de la représentativité des organisations interrogées et quelles seront-elles ? Le syndicat des architectes d'intérieur ? Le syndicat des paysagistes ? Les interroger ce sera reconnaître leur représentativité, ce n'est pas la bonne méthode. La branche risque de se retrouver avec des organisations qui devant le Ministère ne seront pas représentatives. Il vaut mieux enlever dans la CCN la référence aux entreprises réglementées qui ont un rapport avec le titre d'Architecte et non pas avec l'activité. Il faut que la profession se batte avec ses réglementations et ne pas introduire des distorsions de concurrence à l'intérieur même du métier.

JMD (UNSFA) : la CCN relève de la loi de 1977 sur les entreprises qui relèvent de l'architecture et c'est tout.

AH (CFDT) : à partir du moment où les entreprises sont affiliées au code NAF 7111Z, la profession ne pourra pas faire la codification à la place du Ministère, même le 1^{er} alinéa peut avoir un effet de réserve puisqu'il y a une restriction et le 7111Z est beaucoup plus large. Ce 1^{er} alinéa ne doit pas être écrit dans l'objet de la CCN. A ce jour, d'autres professions qui sont dans la construction et non dans la conception n'ont pas d'état d'âme. Un accord sur les OPCA de la construction va être signé par les organisations syndicales patronales et salariales et il est mentionné que d'autres branches professionnelles pouvaient entrer dans cet accord. Demain, les entreprises d'architecture pourraient très bien, si elles le veulent, décider d'aller cotiser non plus à l'OPCA PL mais à l'OPCA Construction. C'est un peu l'idée maîtresse des discussions au sein du Ministère, rapprocher toutes ces professions autour de la "conception/construction", il faut donc être à l'écoute de ce qui est en train de se construire sans la branche.

JMD (UNSFA) : il ne semble pas que l'UNSFA soit légitime pour représenter les urbanistes ou les paysagistes, tous ses adhérents sont en professions réglementées et elle ne se voit pas parler pour eux. Le débat devrait plus avoir lieu autour de l'élargissement plutôt que de demander l'extension.

AH (CFDT) : il ne faudra pas se plaindre ensuite de concurrence déloyale et de distorsion sociale économique et que ceux qui viennent vers les secteurs de la concurrence de la profession réglementée ne puissent pas avoir des taux horaires plus bas parce qu'ils n'appliquent pas une CCN qui les y oblige.

JFC (SdA) : la CCN coûte à une profession et donne des obligations en matière de prévoyance et autre. Ou alors il faut faire une CCN qui ne dit rien, et il n'y aura plus de paritarisme donc plus d'intérêt d'avoir des organisations syndicales....

AM (UNSFA) : il ne semble pas que les syndicats de salariés disent que la loi de 1977 soit uniquement un problème d'employeurs. Ils travaillent dans des entreprises d'architecture et y contribuent ce qui fait que les architectes de par leur titre et de par la loi ont une responsabilité publique sur l'architecture. L'UNSFA est attachée à cela parce que la profession a réussi à faire en sorte que les choses soient correctement indiquées dans la loi de 1977.

Le collègue salarié parle de distorsions de concurrence mais ce n'est pas leur problème. C'est bien d'être soucieux de la trésorerie des agences mais il faut comprendre que pour les employeurs, l'essentiel du débat c'est la spécificité, le rôle social des architectes et appliquer la CCN à d'autres professions pourquoi pas mais ces autres professions prennent place dans le paritaire de la branche d'architecture.

FG (SdA) : ce n'est pas le débat, il s'agit de rédiger le texte de la CCN et de discuter des propositions de rédaction quitte à faire une intersyndicale.

JFC (SdA) : aujourd'hui, il y a des architectes partout, ils ne font pas tous partie de professions réglementées et travaillent sur de nombreux sujets. La CPNNC a en charge la CCN mais aussi l'emploi et la formation, elle applique des règles et ne peut pas tout faire n'importe comment, elle refuse que les autres appliquent ces règles et cette exclusion produit des distorsions de concurrence en permanence. Quant à l'élargissement, la profession n'en est pas maîtresse et consulter les autres professions, c'est leur donner de la représentativité. Comment faire pour que les règles de concurrence s'appliquent à tout le monde ? Qu'est-ce qui empêche demain d'avoir dans les syndicats des architectes paysagistes ou des urbanistes ?

CC (UNSFA) : qu'est-ce qui interdit aujourd'hui de leur donner la possibilité mais sans les obliger ? S'ils le souhaitent, ce sera à eux ensuite de demander l'élargissement au Ministère (comme cela s'est fait pour les maîtres d'œuvre).

JFC (SdA) : les maîtres d'œuvre avait une CCN qui tombait en désuétude, ils étaient déjà dans la loi de 1977 et le Ministère les a rattachés à la CCN des architectes. Le débat à la DAPA dans les années 97/98 sur la réforme de la loi de 1977 n'a pas abouti à cause de dispositions transitoires sur lesquelles les organisations syndicales n'ont pas voulu céder.

Pour les organisations patronales de la branche, ce n'est pas un problème de rédaction de l'article mais un problème de fond. Si le collègue salarié est d'accord, le collègue employeur fera une intersyndicale pour résoudre quelques points durs. En attendant, le collègue employeur propose de reprendre la lecture des articles qui posaient problème à la dernière CPNNC et les points litigieux seront mis de côté.

Décision :

**Une intersyndicale « employeurs » traitera la question de la référence au code NAF 7111Z ;
L'article 1.2 sera de nouveau discuté après l'intersyndicale.**

✓ **Article 2-4** : cet article est divisé en deux :

- * Art. 2.4.1 pour les délégués syndicaux d'entreprise et
- * Art. 2.4.2 pour les représentants de section syndicale d'entreprise

Conclusion : pas de remarque

✓ **Article 2.5.1** : les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité d'entreprise sont élus pour une durée de deux ans.

Conclusion : à revoir (2 ou 4 ans)

✓ **Article 2.8** : Protection.

« Les délégués syndicaux et représentants du personnel bénéficient de la protection accordée par les dispositions du code du travail.

Le licenciement d'un salarié, investi de mandats syndicaux ou électifs, est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail et après avis de la commission paritaire régionale ; celle-ci se prononce dans les 6 semaines suivant sa saisine.

En application des articles L.2234-3 et L.2411-4 du code du travail, les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables aux salariés dument mandatés en qualité de membre des commissions paritaires instituées en application des dispositions de la présente convention, ainsi qu'aux salariés mandatés dans le cadre des dispositions de l'article L2232-24 du code du travail.

L'avis de la Commission Paritaire Régionale du lieu de travail du salarié, ou de son domicile à défaut de lieu de travail fixe, prévu à l'alinéa 2 du présent article, est rendu selon les modalités définies aux articles XV-3-1 à XV-3-2-1 de la présente convention, et après audition des deux parties. Dans ce cadre, l'absence du salarié est considérée comme temps de travail effectif, les frais de déplacement dont il doit justifier sont à la charge de l'entreprise. »

Conclusion : article adopté, l'UNSA exprime sa réserve.

✓ **Article 2.9.1** : Thèmes ouverts à la négociation.

« Dans le respect des dispositions de l'article 22.53.1 à 4 du Code du Travail, les négociations dans les entreprises d'architecture pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective sauf la classification, les salaires minima conventionnels et les garanties collectives mentionnées à l'article L 912.1 du Code de la Sécurité Sociale et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages.

Aucune proposition syndicale écrite ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée écrite. »

PJ (UNSA) : considère qu'un accord collectif ne doit pas nécessairement prévoir que des dispositions plus favorables que celles de la CCN ou de la loi.

YB (CFTC) : la CFTC ne signera pas un accord qui ouvre sur ce type de dispositions. La sous commission mise en place pour mettre à jour la CCN n'a servi à rien puisque tous les articles sont remis en cause.

CC (UNSA) : si personne ne veut discuter, en tant que Président de la CPNNC, le débat va être clos pour aujourd'hui et sera reporté ultérieurement.

BB (SdA) : il y a bien eu consensus en sous commission autour de cet article, pourquoi y revenir à chaque fois ?

FG (SdA) : les membres des sous commissions devraient diffuser les comptes-rendus des décisions qui ont été prises à toutes les organisations et la plénière devrait n'avoir plus qu'à statuer et à donner son feu vert.

JFC (SdA) : la plénière doit être un outil qui permette de voir les choses qui n'ont pas été vues, il y a plus de monde et des articles peuvent être débattus mais sur un consensus comme le prévoit la CCN de 2003.

CC (UNSA) : les représentants de l'UNSA qui ont travaillé à la sous commission ont rendu compte des avancées et des points à discuter au fur et à mesure. Il y a un document de travail avec un certain nombre d'articles pour lesquels l'UNSA a mandat pour discuter. Si personne ne veut discuter, ce sera de la responsabilité de chaque organisation de signer ou de ne pas signer.

Conclusion : l'article 2.9.1 est à rediscuter

✓ **Article 2.9.2** : Négociation avec les représentants élus du personnel.

« Conformément aux dispositions de l'article L.2232-21 du code du travail, Dans les entreprises d'architecture dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les syndicats, représentatifs au sens de l'article L.2122-5 du Code du Travail, sont informés par l'employeur au moins trente jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

La conclusion d'un accord négocié dans ces conditions n'est acquise que par la signature de représentants du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections organisées dans l'entreprise.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été validé par la commission paritaire nationale des accords collectifs, créée en application de l'article XV-5-1 de la présente convention. L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné du procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat. »

YB (CFTC) : l'article 15.5.1 devra être complété des éléments que l'entreprise devra communiquer à la Commission Paritaire de Validation des Accords pour que son dossier soit complet au sens de la loi (résultat des élections, etc.).

Conclusion : l'article 2.9.2 est validé

✓ Article 3.2.2, 8ème alinéa « clause de non concurrence »

« Le contrat de travail peut comporter une clause de non-concurrence. Elle doit être obligatoirement limitée à un maximum de 2 ans, et comporter l'obligation pour l'employeur de verser au salarié une contrepartie financière, sous la forme d'une indemnité mensuelle de 20% du salaire de référence, versée pendant la durée de la clause.

La clause de non-concurrence, lorsque celle-ci est prévue, interdit à l'architecte en titre dont le contrat est rompu pour quelque cause que ce soit, d'intervenir dans le cadre d'une activité d'installation, directement, indirectement ou par personne interposée, pour un client de l'ancien employeur sans l'accord préalable et écrit de ce dernier. Par client de l'entreprise, il faut entendre toute personne, organisme ou société avec lequel le salarié a été en rapport direct ou indirect pour le compte de son ancien employeur au cours des 3 années précédant son départ. Toute infraction à cette disposition donne lieu au profit de l'employeur à des dommages et intérêts équivalents au préjudice subi. »

Conclusion : l'article 3.2.2 est validé

✓ Article 3.3 : Période d'essai

« Tout engagement à durée indéterminée est précédé d'une période d'essai dont la durée est fixée comme suit :

- jusqu'à 4 mois pour les salariés cadres ;
- 2 mois pour le personnel des autres catégories ;
- pour les CDD, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions légales.

La période d'essai devra être inscrite dans le contrat de travail.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat, dans le respect d'un délai de prévenance.

Si l'employeur prend l'initiative de la résiliation, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures entre huit jours et un mois de présence ;
- Deux semaines après un mois de présence.

Si le salarié prend l'initiative de la résiliation, le délai de prévenance ne peut être inférieur à :

- Vingt-quatre heures en deçà de huit jours de présence ;
- Quarante-huit heures à compter de huit jours de présence. »

Conclusion : l'article 3.3 est validé

✓ Article 4.3 : Préavis de licenciement/indemnités de licenciement – 1^{er} alinéa

« Sauf en cas de faute grave ou lourde, le salarié licencié a droit à une indemnité de licenciement calculée comme suit :

- de 0 à 10 ans d'ancienneté, un cinquième du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes.
- à partir de 10 ans d'ancienneté, un cinquième du salaire mensuel brut par année de présence au prorata en cas d'années incomplètes, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. »

Conclusion : l'article 4.3 est validé

La majoration de l'indemnité de 15 % pour les salariés âgés de plus de 50 ans au moment de la notification de la rupture n'est pas retenue. Elle sera traitée à l'issue des négociations des accords sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et sur l'emploi des seniors.

Décision :

L'examen des autres propositions de modifications se poursuivra lors de la réunion du 23 septembre 2010.

Point 4 : Projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes :

AH (CFDT) : le collège salarié s'est réuni en intersyndicale et a élaboré une contre proposition du texte.

Décision :

La CPNNC reporte le sujet sur le projet d'accord relatif à l'égalité femmes/hommes à la prochaine réunion de septembre, à défaut d'avoir reçu de la part du collège salarié leur contre proposition de texte.

Point 5 : Projet d'accord relatif à l'emploi des seniors :

PJ (UNSA) : depuis 2010, les entreprises de + de 50 salariés doivent verser une pénalité de 1 % de leur masse salariale par mois de retard dans la mise en place d'un plan d'action en faveur des seniors ou dans la conclusion d'un accord en faveur de l'emploi des seniors. L'UNSA a accompagné tous ses adhérents de + de 50 salariés dans la mise en place d'une disposition qui permettait de répondre à cette obligation.

Le Code du Travail dit que les entreprises de + de 50 salariés sont dispensées de mettre en place de telles mesures si elles relèvent d'un secteur professionnel disposant d'un accord de branche relatif à l'emploi des seniors.

Projet d'accord soumis par l'UNSA : il est notamment fait pour couvrir une entreprise qui, passant le seuil, n'ait pas à mettre en place un accord d'entreprise mais puisse appliquer directement l'accord de branche. C'est donc simplifier le travail administratif d'une entreprise qui atteindrait le seuil et l'ambition de l'accord est de donner des bonnes pratiques à des entreprises qui ne seraient pas soumises à la mise en place d'un tel accord.

Présentation du sommaire

- le champ d'application de cet accord sera peut-être amené à être revu si celui de la CCN est retouché
- la définition de la notion de "senior"
- l'objectif chiffré en termes de maintien dans l'emploi des seniors
- les dispositions favorables au maintien dans l'emploi des seniors
- les modalités de choix entre les six domaines d'actions prévus par le Code du Travail :
 - * le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise : ce qui fera l'objet d'un regard de la CPNEFP par rapport aux périodes et aux contrats de professionnalisation
 - * les formations ciblées pour les seniors
 - * l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
 - * l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de stress
 - * le développement des compétences
 - * l'aménagement des fins de carrière, la transmission des savoirs et des compétences, le développement du tutorat
- les modalités de suivi du présent accord aussi bien pour les entreprises d'architecture qu'au niveau de la branche
- les articles classiques de fin d'accord (entrée en vigueur, révision, dénonciation, publicité ...).

YB (CFTC) : son expérience des accords des seniors lui fait s'interroger sur l'absence de mesures concrètes.

PJ (UNSA) : la volonté de cet accord c'est qu'il inspire tous les employeurs en sachant qu'ils ne sont pas des recruteurs professionnels. Certains articles de la CCN ne font que répéter la loi et ce sera pareil pour l'accord "seniors".

YB (CFTC) : il faut lier le tout par rapport à l'indemnité de licenciement pour les + de 50 ans où 15 % ont été lâchés. La branche professionnelle doit en premier lieu faire un bilan sur les seniors et s'engager en termes de maintien de recrutement. Le pire rencontré a été un maintien à hauteur de la proportion actuelle de seniors dans l'effectif ; aujourd'hui il y a 8 % de seniors dans la branche, demain ou dans 3 ans il faudra au moins rester à 8 %. L'UNSA ne propose pas 8 % de seniors mais 60 % de 8 % donc 5 %. Quel est l'accord de branche qui vise un objectif à la baisse de maintien

des seniors ? La proposition de faire des entretiens professionnels fait déjà partie de la CCN tout comme la formation professionnelle pour les + de 45 ans. Oui à 100 % sur le principe du maintien de l'emploi pour les seniors mais sur le contenu des propositions, le collègue salarié fournira des idées parce que ces propositions manquent d'inspiration.

JFC (SdA) : l'emploi des seniors est un vrai problème récurrent depuis 30 ans où les catégories au chômage sont les mêmes. On veut signer un accord rempli de bons principes mais pour servir à quoi ? La branche a-t-elle des objectifs chiffrés précis en maintenant dans l'emploi les seniors d'aujourd'hui et avec quels moyens économiques ? Comment aider les entreprises d'architecture à le faire ? Avant de mettre en place un texte efficace, il faut déjà que la branche constate le problème d'emploi des seniors dans les entreprises, qu'elle ait les chiffres des + de 45 ou 50 ans licenciés (il semblerait que la population de salariés soit assez jeune). Ensuite, la branche pourra réfléchir aux moyens à mettre en place et à des actions qui servent à quelque chose.

FLV (CFE-CGC) : pour nourrir un peu cet accord, il faut qu'il y ait un recueil régulier de données et s'il n'y a pas d'enquêtes sérieuses et répétitives, cela ne servira pas à grand chose.

CC (UNSFA) : la sous commission "frais de santé/prévoyance" a tous les ans la pyramide des âges des salariés qui cotisent mais le problème est de savoir ce que font les 40/45 ans puisque c'est à cet âge qu'ils partent de la branche.

JFC (SdA) : il y a ceux qui sortent des écoles et qui s'installent après 10 ans en agence et souvent les 40/45 ans prennent la place de leur employeur, c'est une sorte de succession interne.

FG (SdA) : le fait est qu'il est valorisant pour un salarié que son employeur l'aide à s'installer mais faut-il embaucher et garder dans l'entreprise les + de 50 ans ? Il faudrait connaître les objectifs et positions des deux collègues.

JFC (SdA) : que faire pour des salariés non diplômés qui veulent prendre la succession de l'entreprise ? La CPNEFP doit-elle décider une action de formation continue ? Y réfléchir pour le maintien d'activité des agences.

PJ (UNSFA) : deux éléments ont été pris en compte dans la proposition de l'UNSFA. Généralement, les salariés seniors ont un employeur senior et il y a de nombreux départs à la retraite. De plus, les accords sont faits pour 3 ans et actuellement il y a encore des licenciements économiques (dus au départ à la retraite de l'employeur). Les seniors se retrouvent aussi bien dans des petites entreprises que dans des grandes. Quant aux éléments de suivi de la branche, c'est mettre en place des éléments statistiques ce qui fait partie de la proposition d'accord.

Conclusion :

l'UNSFA diffusera sa proposition d'accord relatif à l'emploi des seniors à l'ensemble des organisations syndicales.

Point 6 : Questions diverses : aucune

Ordre du jour de la prochaine CPNNC du 23 septembre 2010

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte rendu de la réunion du 06 juillet 2010
- 3 - Proposition d'accord sur l'emploi des seniors
- 4 - Suite de l'examen des propositions de mise à jour de la CCN
- 5 - Compte-rendu de la sous com "Santé Prévoyance" du 22/09/2010
- 6 - Planning 2011
- 7 - Questions diverses

La séance est levée.