

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC le 7 juillet 2011

CPNNC du 09 juin 2011

COMPTE RENDU

Collège Employeurs :

SdA : Françoise GROSHENS, J-Pierre BARRANGER

UNSA : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, J-Louis RENY, Thierry LE BERRE

Collège Salariés :

CFDT : Alain HENAUX

CFTC : Yassin BOUAZIZ

CFE-CGC : François LE VARLET, (François DUDILIEUX excusé)

FO : André ZAJDA

Président : Christophe CHOMEL

Vice-président : Yassin BOUAZIZ

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 09 juin 2011

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 07 avril 2011
- 3 - Election du Vice Président (collège salariés) suite à la démission de S. Calmard
- 4 - Etat d'avancement sur la consultation des actuaires
- 5 - Compte-rendu de la sous commission "DOM"
- 6 - Avenant sur l'accord formation (taux de contribution)
- 7 - Suite de la mise à jour de la CCN
- 8 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision :

La CPNNC approuve en l'état l'ordre du jour de la réunion du 09 juin 2011.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 07 avril 2011

Quelques modifications de forme sont retenues.

Décision : sur l'action paritaire menée par la CPR Aquitaine le 24 mai dernier, cet essai sera à renouveler dans le cadre du plan de communication générale de la branche.

Conclusion : la CPNNC approuve (moins une abstention de JPB) le compte-rendu de la réunion du 07 avril 2011 sous réserve des modifications apportées.

Point 3 : Election de la Vice Présidence (collège salariés) suite à la démission de S. Calmard

Pour raisons personnelles, S. Calmard a démissionné de ses mandats de Président (CPNNC et CPR Auvergne).

Suspension de séance

Le collège "salariés" désigne Yassin BOUAZIZ (CFTC) en tant que Vice Président.

Décision : Suite à la démission de Stéphane CALMARD (CGT), les partenaires sociaux approuvent l'élection de Yassin BOUAZIZ (CFTC) représentant du collège « salariés », en qualité de Vice Président de la CPNNC, jusqu'au terme du mandat de la Présidence, avril 2012.

Point 4 : Etat d'avancement sur la consultation des actuaires

CC (UNSFA) : dans le cadre de sa mission, la CPNNC avait décidé, pour les régimes prévoyance et santé, de s'adjoindre les conseils d'un actuaire, indépendant des opérateurs, et de procéder à un examen des régimes en vue des évolutions à venir. Le secrétariat du paritarisme a dressé la liste nationale d'actuaires et leur a envoyé un courrier les informant de la consultation décidée par la CPNNC. Sur 37 cabinets contactés, 13 ont répondu à l'appel d'offre, un cabinet n'a pas été en mesure de répondre, un autre a indiqué qu'il travaillait pour les opérateurs et ne pouvait pas répondre à l'appel d'offre, et enfin Actuariat et Finances a fait savoir que son offre était conjointe avec Galéa.

La sous commission "actuariat" se réunira le 30 juin, elle préparera un tableau comparatif des offres reçues qu'elle présentera à la CPNNC, le 07 juillet prochain.

Décision :

La CPNNC du 30 juin 2011 est remplacée par la sous commission "actuariat" ; celle-ci fera une restitution de son rapport d'analyse, sur la base des critères retenus dans les règles de consultation, à la CPNNC du 07 juillet qui aura comme points à l'ordre du jour : la gestion des régimes santé et prévoyance, et le choix d'un actuaire.

Point 5 : Compte-rendu de la sous commission "DOM"

FG (SdA) : la sous commission "DOM" s'est réunie le 25 mai dernier avec comme mission d'analyser la situation économique des DOM et de recenser le nombre d'entreprises et de salariés de la branche. Elle a étudié quelques documents dont les effectifs selon deux sources, les Ordres régionaux concernés (architectes inscrits au tableau, et sociétés d'architecture) et l'Opca PI (entreprises connues pour avoir versé des contributions formation). Mise à part la Guyane, les 3 autres DOM dépendent de l'Agefos-PME, qui, par délégation, se charge de la collecte.

Les chiffres dont a disposé la sous commission n'étaient pas fiables, ils ne comportaient que les masses salariales des seules entreprises qui ont versé la contribution formation, soit via l'Opca, soit via l'Agefos. Des entreprises manquent donc forcément puisqu'elles ne paient pas leur contribution et pour celles-ci le nombre de salariés est inconnu ; l'écart entre les chiffres des Ordres et ceux de l'Opca n'est pas significatif.

Les données économiques via l'INSEE sont de 2007 et celles via le MEEDDAT, spécifiques à l'activité "construction" sont également de 2007. Les documents de l'Opca comportent des données de 2009 sur les effectifs, les salaires moyens, la masse salariale des entreprises qui verse la contribution. Quelques chiffres relevés :

- 528 architectes inscrits à l'Ordre
- 215 sociétés d'architecture inscrites à l'Ordre
- 120 entreprises d'architecture cotisant à l'Opca PI
- 380 salariés

PJ (UNSFA) : la sous commission va relire le compte-rendu et le validera avant diffusion à l'ensemble de la CPNNC.

Propositions faites par l'UNSFA :

- étudier la convention entre l'Opca PI et l'Agefos
- informer les salariés des DOM et interroger les entreprises de 8 salariés et plus particulièrement sur l'existence ou non de DP ce qui permettrait d'améliorer la qualité des échanges entre la métropole et les DOM
- obtenir une base de données économiques en interrogeant la Maaf sur les déclarations de travaux effectués par les entreprises d'architecture des DOM.

Au niveau des salaires, il y a quelques petites différences d'un DOM à l'autre, il faudra donc les étudier cas par cas. Globalement, les salariés travaillent dans de bonnes conditions, peut-être même dans des conditions privilégiées par rapport à des salariés d'autres secteurs d'activité.

En ce qui concerne la formation, le rôle des CPR est notamment de s'interroger sur la formation des collaborateurs dans ces départements et via l'Opca PI et l'Agefos, il faudrait s'intéresser aux OF quant aux thèmes des formations suivies dans les DOM, leur montrer l'utilité du paritarisme et adapter les prises en charge à leurs besoins spécifiques. Il y a peut-être des formations qui ne peuvent s'organiser qu'en métropole et faire en sorte de les monter localement ; la proposition de l'UNSA est de montrer aux DOM que le paritarisme sert et qu'il est à leur écoute, notamment pour la formation professionnelle.

PP : pour info, sur 148 OF (cœur de métier ou développement durable), un seul se trouve à la Réunion.

PJ (UNSA) : la fourchette des salaires moyens dans les DOM va de 2067 € à 2430 € bruts mensuels avec un peu moins de 400 € d'écart d'un DOM à l'autre.

PP : alors que le salaire moyen brut mensuel au national est de 2635 €.

FG (SdA) : la sous commission a pensé qu'il ne fallait pas faire une valeur de point unique pour les DOM et être un petit plus précis. Par ailleurs, certaines informations manquent, notamment les types de constructions en Guyane.

PP : sur les 12 derniers mois, les chiffres montrent + 10 % de constructions de logements et + 17 % de constructions hors logements.

FG (SdA) : la question est de savoir si ce sont les architectes qui construisent ; il y a de grosses constructions en Guyane par contre, à la Réunion, compte-tenu des alertes volcaniques fréquentes, dans certains secteurs les constructions sont très légères.

PJ (UNSA) : dans la mesure où il n'y a pas de valeur de point dans les DOM, les coefficients doivent être assez fantaisistes puisqu'il ne semble pas y avoir de salaires conventionnels. Les DOM n'ont pas eu droit à une communication de la grille des salaires, le coefficient à proprement parlé ne veut rien dire, il y a donc un gros travail d'information à faire sur cette grille.

AH (CFDT) : c'est pourquoi il faut vérifier ce qui se passe localement et avoir des témoignages des adhérents du SdA et de l'UNSA.

PJ (UNSA) : prévoir un budget spécifique DOM afin que l'UNSA mène une action paritaire en interrogeant ses adhérents et les associations repérées de part et d'autre.

CC (UNSA) : est d'accord sur le principe mais il faudrait également qu'un représentant du collège "salariés" y participe.

AH (CFDT) : l'APGP ne peut pas financer une organisation syndicale spécifique, il faut que ce soit le paritarisme qui se charge de l'enquête et c'est à la CPNNC d'en décider.

Décisions :

La CPNNC acte que la sous commission "DOM" se réunira le 21 septembre prochain. Auparavant, elle validera le compte-rendu de la réunion du 25 mai 2011 et le diffusera à l'ensemble des partenaires sociaux.

A partir des données économiques qu'elle aura analysées, la sous commission proposera à la CPNNC du 22 septembre des projets d'actions à mener sur les pratiques professionnelles et les salaires dans les DOM, ainsi qu'un mode de calcul de la valeur d'entrée du point pour 2012.

Point 6 : Avenant sur l'accord formation (taux de contribution)

PP : a suggéré ce point à l'ordre du jour dans la mesure où l'actuel avenant à l'accord formation, négocié et signé en juillet 2010, a une fin de validité au 31 déc. 2011. Il est nécessaire que la CPNNC élabore un avenant devant succéder à celui qui arrivera à terme en fin d'année. Cependant, la dernière CPNEFP n'a pas abordé la question du contenu du nouvel avenant et le fera le 23 juin. Pour rappel : en 2010, l'avenant avait été discuté en CPNEFP, il avait redéfini les taux de contribution des entreprises et leur ventilation entre professionnalisation et plan de formation et transmis pour signature à l'ensemble des organisations syndicales. FO avait fait remarquer qu'exceptionnellement, elle accep-

tait de signer cet avenant négocié hors CPNNC. Faute de nouvel avenant au 31 déc. 2011, les dispositions applicables seraient celles du Code du Travail.

Propositions de modification à apporter : *"Les dispositions du présent avenant s'appliqueront à compter des contributions 2011 versées en 2012" ou "Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour les cotisations 2010 versées en 2011 et les années suivantes ..."*

Décision :

La CPNNC propose que la CPNEFP du 23 juin prochain discute de l'avenant sur l'accord formation relatif au taux de contribution et de le laisser ouvert à la signature à compter de ce jour et ce, jusqu'au 30 juin 2011.

Point 7 : Suite de la mise à jour de la CCN

Art. XV-1 : Commission Paritaire Nationale de la négociation collective (CPNNC)

Art. XV-1-1 : Missions et composition :

Rien de changé dans cet article, sauf en ce qui concerne la composition de la CPNNC pour laquelle est proposée la formulation retenue dans les statuts de l'APGP.

Version actuelle. La composition est la suivante :

Collège employeurs : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs représentatives au plan national

Collège salariés : 10 représentants désignés à raison de 2 membres pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au plan national.

Chaque représentant employeur ou salarié doit pouvoir justifier de la validité de son mandat lors de ces réunions.

Modification envisagée (issue des statuts de l'APGP) :

"Cette assemblée est divisée en deux collèges à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés. Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. Le collège regroupant le plus grand nombre d'organisations qui, à raison de deux membres titulaires par organisation, fixe le quota de représentants de chaque collège."

L'idée est de fixer un nombre minimum de membres par collège.

JLR (UNSA) : aimerait savoir pourquoi changer la formulation ? Elle correspond assez bien au nombre d'organisations présentes à l'assemblée plénière ; en cas d'évolution, rien n'empêchera de faire un avenant.

AH (CFDT) : si ce texte des statuts de l'APGP a été approuvé, c'est parce qu'ils sont plus permissifs (soit en plus, soit en moins).

CC (UNSA) : cette version permet une flexibilité plus rapide sans faire d'avenant.

PJ (UNSA) : souligne l'intérêt d'une composition permettant l'implication du plus grand nombre, la richesse des idées.

AH (CFDT) : au niveau national, le collège salariés souhaiterait que la représentativité se fasse aussi du côté des organisations syndicales d'employeurs (MEDEF, CGPME ...). L'écriture proposée est stabilisante et égalitaire sans enjeux de fond. De nombreux changements vont avoir lieu en 2013 mais dont nous ne connaissons pas encore les conséquences. Quelle que soit l'organisation syndicale de salariés, elle fonctionne démocratiquement, les adhérents ont droit à la parole. Même si dans la branche d'architecture il n'y a pas que des professionnels du secteur, les décisions sont communes, les positions exprimées également, sans qu'il soit besoin d'être nombreux pour les affirmer.

YB (CFTC) : il serait plus judicieux de fixer un nombre global de représentants répartis de manière égalitaire, soit 20 personnes réparties en deux collèges.

PJ (UNSA) : dans les usages de certaines branches, les organisations au sein du même collège n'ont pas le même nombre de représentants.

AH (CFDT) : la répartition au sein du collège employeur le regarde puisque le Code du Travail n'en parle pas ; par contre, les cinq organisations syndicales de salariés sont elles reconnues, c'est pourquoi, pour que la parité soit respectée, la répartition doit correspondre à l'existence de ces cinq organisations. AH n'est pas pour figer le nombre dans

l'écriture de cet article et préférerait laisser la possibilité de l'agrandir selon la représentativité. L'idée est que le nombre de représentants du collège patronal soit fixé en référence au nombre d'organisations syndicales de salariés, il faut donc trouver une écriture dans ce sens.

Le problème ne se pose pas en terme de nombre mais en terme de financement par le paritarisme, plus les représentants d'un collège sont nombreux, plus il est financé et si c'est la réalité, il faut réfléchir à la rédaction de l'article et changer les paramètres dans d'autres lieux. Le vrai problème de la branche c'est la représentation des salariés, il faut donc aborder la question du dialogue social dans les entreprises d'architecture et faire en sorte de laisser libre cours au dialogue social et à la représentation des organisations syndicales au sein de ces entreprises (quelles soient plus ou moins de 11) ; comment mettre en place un système qui encourage les salariés à s'engager ?

PP : la CPNNC doit donner des orientations sur différentes pistes de travail, si l'un des soucis c'est que la commission soit composée d'un certain nombre de personnes, elle pourrait partir de la formulation des statuts de l'APGP et dire que *"si l'un des deux collèges est composé de moins de trois syndicats, la représentation par syndicat passera de deux à quatre"*.

CC (UNSA) : une phrase peut être rajoutée et considérer qu'un collège ne pourra être constitué de moins de 8 ou 10 membres.

JLR (UNSA) : propose « collège employeurs : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales d'employeurs, et collège salariés : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national. »

AH (CFDT) : la branche essaie de revoir cette CCN depuis 2 ou 3 ans, la sous commission (ce qui signifie toutes les organisations syndicales) a déjà débattu et fait des propositions, il faut donc en rester là. S'il n'y avait qu'un seul avis par organisation syndicale, ce serait beaucoup plus productif.

CC (UNSA) : propose une parité et une équivalence parfaite entre le collège employeurs et le collège salariés, soit pour le collège salariés : 10 représentants maximum à répartir entre les organisations syndicales de salariés représentatives au plan national, ce qui redonnerait de la souplesse.

AH (CFDT) : dans les statuts de l'APGP, il n'y a aucun chiffre donc le texte est totalement souple dans un sens comme dans l'autre ; au niveau des débats paritaires, peu importe le nombre cependant, moins il y a de monde, mieux le travail est fait.

FLV (CFE-CGC) : le nombre de 10 représentants à répartir lui convient.

YB (CFTC) : propose de rajouter dans le texte des statuts de l'APGP un nombre global soit *"cette commission est composée de 20 représentants et elle est divisée en deux collèges à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre, les salariés. Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges et sont à répartir à égalité."*

FG (SdA) : est d'avis de garder ce qui a été rédigé par la sous commission, même si cela manque de précision, et de le modifier en fonction des événements à venir.

CC (UNSA) : propose de garder aujourd'hui le nombre de 10 représentants par collège et de rajouter une phrase en cas de clause de réexamen.

YB (CFTC) : souhaite trouver un consensus, prendre la version des statuts de l'APGP (qui est un peu plus souple, quitte à rajouter d'autres représentants par la suite) et rajouter la phrase "en cas d'évolution du nombre d'organisations syndicales, le nombre de représentants évoluera ; les partenaires sociaux s'engagent à se réunir à nouveau pour discuter de ce quota".

AH (CFDT) : pour l'instant c'est le collège employeurs qui est le plus tranquille et n'est pas encore sur la sellette. Si les CPR se mettaient à fonctionner, il faudrait doubler le financement du paritarisme. Le problème n'est pas le nombre de représentants, mais plutôt comment faire pour financer une organisation syndicale, question que peuvent se poser les organisations syndicales patronales qui ne bénéficient pas des financements des professions de droit ou de santé (ce qui n'est pas le cas de la CFDT dont le financement est mutualisé et interprofessionnel).

YB (CFTC) : il va bien falloir tôt ou tard discuter du financement du paritarisme, et ne pas rester dans cette situation où les réunions sont organisées juste pour réunir des gens, alors que la branche n'a pas la dimension pour faire des CPR.

PJ (UNSFSA) : certaines CPR fonctionnent bien, Rhône-Alpes, Ile de France ...

YB (CFTC) : propose de supprimer les CPR et de faire un réel pôle "dialogue social" sérieux et transparent. Les CPR ont des difficultés à avoir des représentants du collège salarié malgré la volonté politique du national et de certaines CPR, il faut être réaliste et les arrêter.

FG (SdA) : participe à de nombreuses CPR où le collège patronal est très bien représenté, les régions sont motivées par contre, le gros problème se situe au niveau du collège salariés représenté par beaucoup de retraités et de professionnels du bâtiment, mais il n'y a pas de débat paritaire sur l'organisation du travail dans les agences.

YB (CFTC) : il y a une faillite du système syndical en France avec seulement 8 % d'adhérents, pourquoi ? Parce qu'il y a un désengagement des salariés vis à vis des syndicats, transposé au niveau politique qui rencontre un fort taux d'absentéisme aux élections.

JLR (UNSFSA) : peut-être que les salariés ne se reconnaissent pas dans les combats qui leur sont proposés.

CC (UNSFSA) : toutes les organisations rencontrent des problèmes de moyens, le collège salariés n'a pas de problème financier mais a des problèmes pour trouver des adhérents ; le collège employeurs a des problèmes à trouver des adhérents et peut-être un peu plus de problèmes financiers.

FG (SdA) : ce sujet est grave et devra être abordé. Les CPR, elles ont des vocations précises, elles peuvent être interpellées en cas de conflit dans les entreprises, elles sont là pour développer des actions régionales et la vocation du paritarisme est de les faire fonctionner. Le constat d'échec peut aussi se faire au niveau national qui met parfois plusieurs années avant qu'un projet aboutisse, mais c'est le dialogue social qui fait progresser la branche, et même en région.

YB (CFTC) : la difficulté est de savoir comment libérer en région des salariés pour qu'ils puissent venir siéger en commission paritaire ?

CC (UNSFSA) : la branche a accepté d'accorder la protection aux représentants des CPR et elle verra bien s'il y a un afflux de salariés, ce qui d'ailleurs est souhaitable.

JLR (UNSFSA) : supprimer les CPR serait se couper du territoire et des syndiqués.

FG (SdA) : il faut que les syndicats en parlent entre eux, derrière tout cela il y a un problème de financement du paritarisme, la cotisation au paritarisme est justifiée, il faut que le travail des CPR le soit aussi. Les syndicats patronaux sont bien représentés, mais il y a une disparité avec le collège salarial. Pour en revenir à la proposition de la sous commission, la nouvelle rédaction de l'art. XV-1-1 semble acceptable.

AH (CFDT) : si la branche veut favoriser le dialogue social, il faut écrire une sorte de charte à afficher dans les entreprises. Le but est d'informer les salariés, libre à eux ensuite d'adhérer ou pas ; le constat est que le dialogue n'existe pas, il faut donc trouver une solution et le collège patronal doit interroger ses structures quant à cette proposition.

PJ (UNSFSA) : toutes les entreprises ont une obligation d'affichage d'un certain nombre de textes du Code du Travail, le panneau d'affichage est censé exister.

FLV (CFE-CGC) : le collège "salariés" propose donc de compléter cet affichage.

CC (UNSFSA) : serait tenté par dire "oui" mais auparavant, CC demande à AH de lui faire parvenir un modèle d'accord sur le dialogue social.

Conclusion :

La CPNNC acte qu'au sein de l'article XV.1.1, la mission sera dissociée de la composition ; la composition est définie comme suit : "*cette assemblée est constituée de deux collèges à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs, l'autre les salariés.*"

La fixation du nombre de membres par collèges reste à débattre.

Art. XV-2 : Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Art. XV-2-1 : Missions

Décisions :

Remplacer « *Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation (CPNEF)* » par « *Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)* ».

Missions.

Une Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) est instituée avec les missions suivantes :

- *analyser la situation économique, de l'emploi et de la formation dans la profession ;*
- *favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;*
- *proposer les actions de formation prioritaires au plan national.*

Elle est l'interlocuteur ... (le reste sans changement).

Composition.

"La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle est constituée de deux collèges à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs, l'autre les salariés."

La fixation du nombre de membres par collèges reste à débattre.

Art. XV-3 : Commissions paritaires régionales (CPR).

Art. XV-3-1 : Missions et composition

Conclusions : l'Article XV-3-1 : Missions et composition est rédigé comme suit :

Missions :

Les commissions paritaires régionales (CPR) sont chargées dans le cadre de chaque région administrative des missions suivantes :

- *suivi de l'application de la CCN en relais de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective ;*
- *analyse de l'emploi et de la formation en relais de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle ;*
- *négociation de la valeur du point ;*
- *conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés ;*
- *avis sur licenciement de salarié protégé.*

Composition.

"Les Commissions Paritaires Régionales sont constituées de deux collèges à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs, l'autre les salariés."

La fixation du nombre de membres par collèges reste à débattre.

AH (CFDT) : si les CPR demeurent, il serait intéressant d'en revoir la composition et les missions, et penser à leur fonctionnement. Le national ne laisse pas beaucoup d'autonomie au régional, les CPR travaillent plutôt en lien avec le secrétariat de l'APGP et le fait qu'elles n'aient pas de système de fonctionnement financier peut être un frein à leur existence. Des ordinateurs ont été fournis aux CPR pour palier aux carences de PV, cependant pratiquement aucune ne s'en sert. Les CPR n'existent qu'au moment où elles se réunissent et entre temps, il ne se passe rien.

TLB (UNSA) : si les CPR ont des actions à mener, c'est à la Présidence d'être à l'initiative de ces actions, pour autant qu'il y ait une Présidence.

JLR (UNSA) : le fait que les CPR travaillent en relais permet que tout soit cohérent et que le national et le régional ne fassent pas la même chose chacun dans leur coin.

AH (CFDT) : constate que la CPR Ile de France ne pose pas de problème puisqu'il y a toujours des membres du national des deux collèges qui y participent ; par contre, pour les autres CPR, la première chose à faire c'est de les informer de ce qui se passe au national, ce qui est important mais un peu troublant, et qui signifie que le relais n'existe pas.

CC (UNSA) : dans ce cas, une fois les comptes-rendus des commissions nationales approuvés, il faudrait peut-être décider que les relevés de conclusions et la communication soit adressés à tous ceux qui siègent dans des CPR.

JLR (UNSA) : à l'inverse, le national doit savoir ce qui se passe en CPR. Exemple de la CPR Ile de France qui s'est investie dans un travail sur la formation avec la région et qui travaille en relais avec la CPNEFP.

FG (SdA) : en tant que représentante du paritarisme en Ile de France, FG fait partie du conseil d'administration du pôle, le côté régional a un intérêt aussi, supprimer les CPR poserait un problème. Au niveau du fonctionnement, la CPR Ile de France a beaucoup de travail et n'a pas assez de moyens pour se réunir plus souvent. Il commence à y avoir des initiatives en région, il serait dommage qu'elles n'aboutissent pas, peut-être faut-il rajouter du financement ?

CC (UNSFA) : les statuts de l'APGP définissent le budget dont un tiers est affecté au fonctionnement de la structure, un tiers au remboursement et au défraiement des représentants des différentes organisations syndicales qui participent au national et au régional et un tiers qui est affecté aux actions. La collecte est d'environ 800.000 € soit à peu près 250.000 € pour 22 régions, les CPR ont donc potentiellement 10000 € chacune. Chaque année, l'APGP est toujours excédentaire surtout parce que sur les 250.000 € dédiés aux CPR, il ne s'en consomme que très peu mais si elles fonctionnaient tel qu'elles devraient fonctionner, la collecte ne serait plus en relation avec les statuts et le mode de définition du budget prévisionnel prévu.

FG (SdA) : si une certaine somme était proposée aux CPR pour qu'à leur initiative elles fassent des actions comme des enquêtes sur la position salariale des femmes, sur la formation, elles se réuniraient peut-être et seraient plus motivées. Aujourd'hui, c'est un peu décourageant pour les CPR de faire une demande pour être financées. La branche pourrait leur octroyer un petit budget pour leur éviter de passer systématiquement par l'APGP.

AH (CFDT) : ouvrir aux CPR un droit de tirage à hauteur de ... € (sur justificatifs) et au-dessus de ce droit de tirage consommé, travailler sur des projets.

CC (UNSFA) : si la branche veut que les CPR fonctionnent correctement, la première chose à faire c'est qu'elles utilisent le matériel mis à leur disposition pour que les réunions soient enregistrées et qu'un ordre du jour soit suivi.

AH (CFDT) : l'APGP a centralisé son secrétariat général au niveau du national, des outils ont été mis en place pour favoriser la remontée des PV, ce qui fonctionne bien. Le problème vient des Présidences des CPR qui font ou ne font pas les comptes-rendus sur leur temps personnel.

PP : les Présidences ne sont assumées que dans 3 ou 4 CPR alors qu'une douzaine de PC sont en circulation dans les régions. Les refus notifiés portent rarement sur des problèmes technologiques mais plutôt sur le principe de ne pas être "espionné" par le national. Le premier souci du national c'est d'avoir des retours d'informations, c'est le cas pour certaines régions mais pas pour la majorité.

Art. XV-3-2-1 : création d'article proposée concernant les carences de CPR

AH (CFDT) : plutôt que de créer un article spécifique, pourquoi ne pas l'inclure à la fin de l'article XV-3-1.

CC (UNSFA) : il faut l'inclure à la fin du chapitre sur les "missions". Les CPR ont bien des missions qu'elles exécutent en relais des commissions nationales mais que se passe-t-il si elles échouent ? C'est donc après la mission qu'il faut mentionner que si les CPR échouent et aboutissent à une carence, les commissions nationales prennent le relais et se substituent à elles puisque c'est le non aboutissement de la mission.

PP : l'idée est venue d'un problème concret qui s'est posé avec la CPR Alsace sur une demande d'avis sur un licenciement. La Présidence n'a pas réussi à réunir la CPR, le délai imparti pour donner un avis à licenciement d'un salarié protégé a été dépassé. Les partenaires sociaux ont des obligations sur les deux sujets comme la conciliation et l'avis à licenciement qui sont encadrés par des délais ; la carence pour la valeur de point est déjà écrite dans d'autres dispositions de la CCN (au chapitre XV-3-4-3 relatif à la négociation de la valeur du point). Quant aux autres sujets, si la CPR ne se réunit pas, il n'y a pas les mêmes conséquences.

CC (UNSFA) : dans la forme, pourquoi y-a-t-il un article précis pour la carence sur la valeur du point et pourquoi n'y en aurait-il pas un pour la carence relative aux demandes de conciliation ou d'avis à licenciement d'un salarié protégé ?

PP : la protection des salariés est définie aux articles relatifs aux représentants du personnel. L'art. II-8 sur lequel la sous commission a travaillé à plusieurs reprises prévoit cette protection et la rédaction qui a été finalement adoptée en CPNNC renvoie explicitement aux articles de la CCN qui parlent du fonctionnement de la CPR. Le droit à protection et l'avis à formuler par la CPR sont donc définis à l'art. II-8, qui renvoie à son mode de fonctionnement. Il n'est pas aberrant (pour que les renseignements soient faciles à trouver) que le principe même d'une protection et par qui elle est exercée apparaissent dans la définition des mandats des RP.

Conclusion : les dispositions relatives à la carence des CPR doivent figurer à la fin du chapitre "missions", Art XV.3.1.

Art. XV.5.1 et XV.5.2 Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs (CPNAC)
et Art. XV.6.1 et XV.6.2 Commission Communication

Conclusions :

Pour être cohérent, les chapitres sur les missions, la composition et le fonctionnement doivent être regroupés en un même article.

La prochaine CPNNC décidera si la CPNAC rend des avis, ou prend des décisions.

Décisions

La CPNNC terminera l'examen du projet à la réunion du 07 juillet 2011.

La nouvelle rédaction de la CCN sera ensuite adressée à l'ensemble des partenaires sociaux et comprendra les articles modifiés et les articles initiaux qui restent encore en débat.

Chaque collègue se réunira en intersyndicale pour faire une première analyse du projet dans son ensemble.

Point 8 : Questions diverses

*** Cotisation prévoyance :**

PJ (UNSFA) : l'UNSFA reçoit des plaintes d'employeurs et de salariés quant à l'effet rétroactif sur la cotisation prévoyance de 2011 (du fait d'un désaccord sur l'avenant relatif au taux d'appel des cotisations). Il aurait pourtant été intéressant que les salariés aient des cotisations moindres.

La prochaine CPNNC aura lieu le 07 juillet 2011,
en qualité de Commission de Gestion Santé-Prévoyance le matin

Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte rendu de la réunion du 09 juin 2011
- 3 - Gestion des régimes frais et de santé et prévoyance
- 4 - Avenant sur l'accord formation (taux de contribution)
- 5 - Choix d'un actuaire
- 6 - Fin de l'examen du projet de mise à jour de la CCN
- 7 - Questions diverses

La séance est levée.