

### CPNNC du 20 octobre 2011

Compte-rendu approuvé par la  
CPNNC du 17 novembre 2011

#### COMPTE RENDU

#### Collège Employeurs :

**SdA** : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALLET, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Jean-Pierre BARRANGER  
**UNSA** : Christophe CHOMEL, Alain MASSON, Patrick JULIEN, Thierry LE BERRE

#### Collège Salariés :

**CFDT** : Alain HENAU, Sébastien GIRAULT  
**CFTC** : Angélique LACROIX  
**CFE-CGC-BTP** : François DUDILIEUX  
**FO** : André ZAJDA

**Président** : Christophe CHOMEL

**Vice-président** : Yassin BOUAZIZ (excusé)

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

#### Ordre du jour de la CPNNC du 20 octobre 2011

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
  - 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 septembre 2011
  - 3 - Fin de la présentation du projet de mise à jour de la CCN
  - 4 - Egalité professionnelle femmes/hommes
  - 5 - Emploi des séniors
  - 6 - Portabilité des droits et accord ANI
  - 7 - Questions diverses
- \* Point d'information sur la mission de l'actuaire Arra Conseil

#### Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

**Décision** : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 20 octobre 2011 sous réserve d'un point d'information ajouté en questions diverses relatif aux travaux de l'actuaire Arra Conseil présentés à la sous commission le 13 octobre dernier.

#### Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 septembre 2011

**Décision** : la CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 22 septembre 2011 sous réserve des modifications suivantes à apporter : point 3A sur les actions des CPR en 2012, intégrer la remarque de S. Charnallet, à savoir que le compte-rendu de la CPR Rhône-Alpes du 16 mai 2011 a été validé par sa Présidence en juin.

- Point 3B sur les DOM : dans les décisions, préciser dans la parenthèse : « soit, entre autres hypothèses, une valeur d'entrée pour 2011 de 7.02 à minima ... »

#### Point 3 : Fin de la présentation du projet de mise à jour de la CCN

✓ Article II-8 - Protection :

Les délégués syndicaux, représentants de sections syndicales, 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, après avis de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective ; 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 dûment mandatés en qualité des membres 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 L.2232-24 du Code du Travail.

La protection d'un salarié débute dès l'information de l'employeur et de la commission paritaire concernée, par l'organisation syndicale, de la désignation au sein d'une commission paritaire. A tout moment, l'employeur peut vérifier auprès **des Présidences de commissions paritaires, par l'intermédiaire** du secrétariat du paritarisme, de la validité du mandat en cours **dans les commissions paritaires**.

L'avis de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, prévu à l'alinéa 2 du présent article, est rendu selon les modalités définies ci-après, après audition des deux parties. Dans ce cadre, l'absence du salarié est considérée comme temps de travail effectif. **Les frais de déplacement des deux parties sont pris en charge par la CPNNC, sur justificatif, sur la base d'un billet SNCF de 1<sup>ère</sup> classe.**

La commission paritaire est saisie par l'employeur au moyen d'une requête adressée par pli recommandé au secrétariat du paritarisme national. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le licenciement décidé par l'employeur.

Le secrétariat national du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la Présidence de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective. Dès la réception de la requête, la Présidence convoque les membres de la CPNNC.

La commission émet son avis dans un délai maximum de 6 semaines à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :

- convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties **à la** requête du demandeur ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur.

Les parties ou leurs représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf pour l'une ou l'autre des parties d'un empêchement majeur reconnu valable par la CPNNC. Elle dresse procès-verbal de l'éventuelle absence de l'une ou l'autre des parties.

Après avoir entendu les parties et examiné les éléments présentés par chacune d'elles, la CPNNC délibère à huis clos. Elle émet un avis motivé, qui est ensuite adressé aux deux parties par lettre recommandée avec accusé de réception.

**Décision** : la CPNNC valide la rédaction de l'art. II-8 de la CCN, sous réserve des modifications apportées

✓ Chapitre XV - Commissions Paritaires.

**Décision** : ajouter un paragraphe en tête de chapitre indiquant que le mandat est effectif dès lors qu'il y a eu information préalable de la Présidence de la commission concernée, via le secrétariat du paritarisme.

✓ Article XV.5.3.1 - Commissions Paritaires Régionales (CPR). Procédure de la négociation de la valeur du point. Principes.

Les valeurs de point régionales et/ou éventuellement départementales sont fixées par les représentants régionaux des organisations syndicales représentatives.

La Commission Paritaire Régionale se réunit au moins une fois par an, avant la fin de chaque année, davantage si demandé par un minimum de trois organisations syndicales de salariés. Elle fixe une valeur de point applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

La Présidence de la CPR adresse des convocations à chacune des organisations par tout moyen recommandé, dans un délai de 15 jours avant la date de la réunion. Les convocations doivent être envoyées à chacune des organisations syndicales représentatives.

PJ (UNSFA) : propose de mentionner "... Elle fixe une valeur de point applicable, *en principe*, au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante."

AH (CFDT) : les partenaires sociaux ont souhaité que la valeur du point soit fixée au 1<sup>er</sup> janvier pour qu'elle soit applicable à compter de cette date. Le souci c'est que la CCN accepte la rétroactivité des valeurs de points, même si elles sont signées le 1<sup>er</sup> avril. Si la CPNNC accepte la rétroactivité et que les valeurs de points démarrent en début d'année (peu importe que la date de leur signature soit ciblée dans l'année), cela sous entend que, pour une valeur de point signée en avril, l'employeur se devrait de refaire un calcul sur le 1<sup>er</sup> trimestre et un rappel de salaire.

FD (CFE-CGC) : cette disposition ne s'applique qu'aux employeurs signataires à l'UNSFA et au SdA.

TLB (UNSFA) : pour les autres, la disposition s'applique à partir de l'arrêté d'extension au JO sans aucune possibilité de déroger à la règle juridique française.

AM (UNSFA) : en France, il n'y a pas de rétroactivité du droit, que la CPNNC veuille innover sur le plan juridique est un fait, mais la branche ne peut pas organiser des rétroactivités (ce qui amènerait à un quelconque conflit) et ce serait remettre en cause la règle du droit français.

JFC (SdA) : des lois votées par le Parlement viennent pourtant d'avoir un effet rétroactif ...

CC (UNSFA) : il y a donc consensus sur l'article XV5.3.1. Dans la réalité, les employeurs non adhérents à l'UNSFA et au SdA appliquent à l'arrêté d'extension. Si les syndicats d'employeurs se mettent d'accord en avril avec une date d'application au 1<sup>er</sup> janvier, cela signifie que les adhérents de ces syndicats vont appliquer la consigne, celle de la rétroactivité. Cependant, ce qui est communément admis, c'est de faire en sorte que les négociations démarrent au cours du dernier trimestre de l'année pour que les accords soient signés dans les temps.

AH (CFDT) : c'est l'obligation de la CCN qui stipule que les négociations doivent se faire avant la fin de chaque année pour que la valeur du point soit applicable au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

**Décision** : la CPNNC valide en l'état la rédaction de l'art. XV.5.3.1 de la CCN.

**Article XV.5.3.2 - Commissions Paritaires Régionales (CPR). Procédure de la négociation de la valeur du point. Procédure en cas d'accord de salaire.**

*L'accord de salaire doit être rédigé et signé en **cinq** exemplaires par les organisations syndicales représentatives signataires.*

*L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.*

**Le Président et le Vice-président conservent chacun un exemplaire de l'accord, les trois autres étant adressés au Secrétariat du Paritarisme. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.**

*Le secrétariat national du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue de l'extension de l'accord et du dépôt auprès de l'autorité administrative compétente.*

**Décision** : la CPNNC valide la rédaction de l'art. XV.5.3.2 de la CCN, sous réserve des modifications apportées.

**Article XV.5.3.3 - Commissions Paritaires Régionales (CPR). Procédure de la négociation de la valeur du point. Procédure en cas de désaccord ou de carence de négociation.**

*En cas de désaccord.*

*Si, à l'issue de cette deuxième réunion, les parties ne sont toujours pas parvenues à un accord, **la Présidence de la Commission Paritaire Régionale informe la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.***

A cet effet, dans les 8 jours suivant la deuxième réunion, elle transmet au secrétariat national du paritarisme, par **tout moyen recommandé** avec accusé de réception, un procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation, ou à défaut, un compte rendu de réunion comportant les positions du collègue employeur et du collègue salarié.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation Collective se saisit et fixe la valeur du point, applicable dans la région ou éventuellement le département concerné et procède aux formalités administratives prévues à l'article XV.5.3.2 ci-dessus.

En cas de carence.

Si aucune négociation régionale n'a lieu dans un délai de 1 an, quelle qu'en soit la raison, la commission paritaire nationale de la négociation collective fixe elle-même la valeur du point applicable dans la région concernée et procède aux formalités administratives prévues à l'article ci-dessus.

**Décision** : la CPNNC valide la rédaction de l'art. XV.5.3.3 de la CCN sous réserve des modifications apportées.

#### **Article XV.6.2.1 - Financement du paritarisme. Sources du financement :**

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises d'architecture.

Le taux de cette cotisation est fixé à 0,07 %.

Ce fonds est destiné à financer les points indiqués à l'article XV.6.3.2 ci-après.

**Décision** : la CPNNC valide la rédaction de l'art. XV.6.2.1 de la CCN sous réserve des modifications apportées.

#### **Article XV.6.3.4 - Association Paritaire de Gestion du Paritarisme (APGP) :**

PP : les membres de la commission "communication" doivent se rappeler que le prestataire en "communication" a proposé récemment de transformer le nom de l'Association en « Association Paritaire de la Branche Architecture » afin de donner de la visibilité. La question n'a pas été traitée par la commission "communication" d'un point de vue politique, mais si le projet devait être discuté, cela pourrait avoir des incidences sur la rédaction de la CCN.

JFC (SdA) : cette question relève de l'AG de l'APGP.

PP : pas uniquement, l'AG se réunit en fonction de ce que dit la CCN ; si le nom "APGP" doit bouger, il faut modifier la CCN et simultanément les statuts.

CC (UNSA) : tient à ce que le terme "Gestion" soit conservé.

AM (UNSA) : il faut apprendre à se défaire du terme "APGP" ; lorsqu'il est question du secrétariat du paritarisme, cela semble beaucoup plus clair. La dénomination "Association Paritaire de la Branche d'Architecture" est plus lisible mais continue à porter l'ambiguïté ; branche d'architecture = entreprises d'architecture, donc = employeurs.

JFC (SdA) : est d'accord pour transformer le nom de l'Association pour une question de lisibilité tout en conservant les mots "gestion" et "paritaire". "L'Association Paritaire de Gestion de la Branche d'Architecture" semble un intitulé approprié mais il ne faut surtout pas revenir à un sigle.

AM (UNSA) : a déjà travaillé sur ce sujet au moment de la réflexion sur le logo du dialogue social architecture. Il a cherché à ce que la dénomination soit très claire pour tout le monde, c'est la raison pour laquelle "dialogue social architecture" l'est. L'APGP pourrait devenir "Secrétariat du Dialogue Social Architecture".

AH (CFDT) : il faut que l'APGP garde son nom d'Association. Les termes "Association Paritaire de Gestion" semblent essentiels : Association définit le statut ; Paritaire définit les membres et Gestion définit la gestion et non le politique et ensuite de quoi ? De la Branche Professionnelle de l'Architecture. "Branche Architecture" semble suffisant pour être en cohérence avec l'intitulé du site.

PP : si le principe est validé, il faudra reprendre la CCN et les statuts.

AM (UNSA) : sauf sur l'article XV.6.3.4 où il est question de définir ce qu'est l'APGP. Il faut clairement distinguer l'Association qui gère le Paritarisme qui est une Association "outil" et déshabituer les gens à écrire à l'APGP, ils écrivent à la Commission ou au Secrétariat du Paritarisme.

PP : si le nom de l'Association n'apparaît pas dans la CCN, nulle part ne pourra être utilisé un nom propre d'Association.

AM (UNSA) : pour simplifier les dénominations entre partenaires sociaux, l'Association pourrait s'appeler "APG" mais parallèlement, il faut faire attention à peigner l'ensemble de la CCN pour corriger à bon escient. Lorsqu'il s'agit des problèmes de gestion interne du paritarisme, c'est "l'APG" ; lorsqu'il s'agit de la dénomination de l'interlocuteur de la branche, c'est "le Secrétariat du Paritarisme".

#### **Article XV.6.3.4 - Association Paritaire de Gestion**

***Une Association Paritaire de Gestion des fonds collectés est mise en place. Cette Association est gérée selon ses statuts et son règlement intérieur déposés.***

***Elle est chargée :***

- de fixer des règles de financement des activités ;
- de déterminer un budget prévisionnel ;
- de définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener, individuellement le cas échéant, les actions définies paritairement.

*Elle est chargée annuellement :*

- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement des activités ;
- de tenir une comptabilité et d'établir un budget en début d'année et un bilan en fin d'année ;
- de proposer à la commission paritaire nationale de la négociation collective, des schémas de répartition des fonds en vue d'arbitrer entre les demandes des différentes commissions.

*Un règlement intérieur définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent chapitre et fixera les modalités de gestion des fonds collectés.*

*Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent chapitre, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.*

**Décision : la CPNNC valide l'article XV.6.3.4 de la CCN sous réserve des modifications apportées et du nouvel intitulé "Association Paritaire de Gestion".**  
**Seuls les termes « association paritaire de gestion » et « secrétariat du paritarisme » doivent apparaître dans le corps de la C.C.N.**

#### **✓ Article XVII.1 - Dépôt de la présente convention :**

*Les textes de la présente convention seront déposés auprès des services du Ministère chargé du travail et des conventions collectives. (~~ainsi qu'au secrétariat greffe...~~)*

**Décision : la CPNNC valide la rédaction de l'art. XVII.1 de la CCN sous réserve des modifications apportées.**

#### **Article XVII.3 - Adhésion :**

*Conformément au Code du Travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion doit être totale pour emporter les mêmes droits que la signature.*

*Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du Ministère chargé du travail et des conventions collectives. (~~et du secrétariat greffe...~~)*

*Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente convention est tenu d'en informer les parties déjà contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.*

***Toutefois, si l'activité qu'exercent ses adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L.2261.5 du Code du Travail.***

Rappel - Art. L.2261.5 du Code du Travail : "Si l'adhésion a pour objet de rendre la convention de branche ou l'accord professionnel ou interprofessionnel applicable dans un secteur territorial ou professionnel non compris dans son champ d'application, elle doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées, conformément aux dispositions de l'article L.2231.1, et les parties signataires de cette convention ou de cet accord. Le champ d'application en est modifié en conséquence."

PP : en l'absence de cette disposition, rien n'empêche un syndicat qui serait dans un secteur limitrophe, d'adhérer à la CCN sans que les signataires d'origine aient leur mot à dire. En l'état actuel, un syndicat professionnel peut adhérer à la CCN sans que cette adhésion suscite la moindre question. L'art. L.2261-5 demande de regarder si l'adhésion est conforme avec le champ d'application de la CCN. Qui regarde ? Tout dépend de l'art. I ; quel que soit le sort réservé à cet article et la dimension qui sera retenue pour le champ d'application de la CCN, cette disposition garantit que n'importe quel syndicat n'entre pas automatiquement dans la CCN.

CC (UNSFA) : il s'agit plutôt de l'adhésion d'une organisation dont l'activité sortirait du champ d'application de la CCN.

JFC (SdA) : c'est un droit de veto à l'adhésion d'une organisation professionnelle, ce qui milite en faveur de la réforme de l'art. I tel qu'il est maintenant. Le champ d'application peut bouger à condition de garder un "verrou" en deuxième position.

AM (UNSFA) : la profession réglementée est le verrou essentiel.

JFC (SdA) : c'est là où il y a désaccord, mais si une profession réglementée voulait entrer dans la CCN de la branche, le problème de l'art. I, c'est la restriction de la profession réglementée à la loi sur l'architecture. Il est donc intéressant de garder un verrou quelque part dans la CCN pour éviter l'entrée de certaines organisations qui ne seraient pas les bienvenues ; par contre, il est assez absurde de garder deux verrous sur la même porte.

CC (UNSFA) : rappelle que la CPNNC n'a pas statué sur l'article I qui fait partie des quelques articles encore en suspens.

JFC (SdA) : cela permettrait de régler deux problèmes à la fois, l'article XVII.3 et l'article I et d'avancer. Si la branche ne veut pas avancer, elle n'avance pas, mais simplement, à un moment donné, le choix sera signer ou ne pas signer. C'est une manière de lever un blocage potentiel à la signature. Normalement, après l'article I, il ne restera plus que la grille.

CC (UNSFA) : l'UNSFA prend cet article en l'état et n'a pas mandat à rediscuter sur l'article I.

JFC (SdA) : ce n'est pas un problème de mandat, c'est une ouverture possible ; à un moment donné, il faudra choisir entre signer et ne pas signer. Sinon, le SdA ne change pas l'article tel qu'il est proposé aujourd'hui. Est-ce que l'UNSFA a mandat pour négocier quoi que ce soit ?

AM (UNSFA) : la proposition faite aujourd'hui semble intéressante. L'article I a été vu dans une séance précédente, donc il faut continuer à avancer.

CC (UNSFA) : il avait été dit que l'article I restait en l'état ; maintenant que le SdA propose de le modifier, il faut voir comment il va peser dans la balance des + et la balance des -. L'UNSFA est donc preneur de ce "pare feu" supplémentaire. *"Toutefois, si l'activité qu'exercent ses adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la convention collective, leur adhésion est soumise aux dispositions des articles L.2261.5 du Code du Travail."*

Qui va donc décider si l'activité qu'exercent les adhérents n'entre pas dans le champ d'application de la CCN ? La CPNNC ou quelqu'un d'autre ?

PP : c'est interne, c'est un accord collectif pris en CPNNC qui permet de modifier le champ d'application et par laquelle il y a acceptation de l'arrivée de l'organisation qui a demandé son adhésion.

CC (UNSFA) : si la branche refuse l'adhésion d'organisations et qu'elles entrent dans le champ d'application de la CCN, elles vont aller voir le Ministère et c'est lui qui jugera.

JFC (SdA) : c'est un accord collectif, si le Ministère valide l'extension de cet accord, il ne va pas aller contre un accord qu'il a étendu.

FP (CFE-CGC) : le Ministère l'a étendu sous réserve que la branche l'applique ; donc si elle l'applique, il va l'étendre ; pour cela, il faut l'appliquer. Tout le monde est donc d'accord.

JFC (SdA) : d'accord sous réserve de revenir sur l'article I.

AM (UNSFa) : aimerait lever une confusion qui peut se glisser, c'est qu'il y a une différence entre une extension du Ministère pour l'application d'une CCN et une adhésion d'un organisme à une CCN.

JFC (SdA) : si des conditions à l'adhésion figurent dans l'arrêté d'extension, le Ministère ne va pas faire adhérer de force une organisation que la branche aura refoulée puisqu'il aura étendu l'article.

AM (UNSFa) : "il ne pourra qu'élargir la CCN à un organisme ou à une branche ...", il ne pourra pas obliger à l'adhésion puisqu'elle est du fait de la branche.

JFC (SdA) : si le Ministre le décide que la CCN est élargie à telle ou telle profession, la branche n'y pourra rien. L'Etat a le droit d'élargir la CCN à telle ou telle organisation professionnelle. Par contre, pour le SdA, il semble important d'afficher une ouverture au niveau de l'article I et qu'il y ait une sélection, que ce soit une ouverture limitée et contrôlée. Le SdA est d'accord avec l'UNSFa sur un certain nombre de sujets, mais l'article I est extrêmement restrictif sur les capacités d'adhésion à un certain nombre de professions que la branche aimerait bien avoir (comme celle de la maîtrise d'œuvre), ce qui permettrait de montrer que les architectes sont ouverts. Si un jour la CPNNC a une demande d'adhésion à la CCN, elle se réunira et acceptera ou pas.

**Décision** : la CPNNC valide la rédaction de l'art. XVII.3 de la CCN sous réserve des modifications apportées.  
Pour le SdA, la validation de cet article est conditionnée aux discussions sur le champ d'application de la CCN.  
Pour l'UNSFa, la validation de l'article dépendra de la position de son Conseil National.

### **Annexe 1 à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture du 27 février 2003**

#### **Article 1 - Opérateurs du régime de prévoyance :**

En application de l'article X.1 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture relatif au régime prévoyance à l'accord collectif de branche du 24 juillet 2003 et ses avenants, et conformément à la Convention de Gestion conclue pour la mise en œuvre du régime de prévoyance, les opérateurs désignés sont, selon la domiciliation des entreprises :

<i>Localisation des entreprises</i>	<i>Opérateur</i>
<i>Région Ile de France (75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et départements 10, 28, 51, 89</i>	<i>APRIONIS PREVOYANCE (institution membre du groupe HUMANIS) 141, rue Paul Vaillant Couturier 92246 MALAKOFF Cedex</i>
<i>Autres départements</i>	<i>URRPIMMEC (institution membre du groupe MALAKOFF-MEDERIC) 15, avenue du Centre 78281 SAINT QUENTIN EN YVELINES Cedex</i>

#### **Article 2 - Opérateurs du régime de frais de santé :**

En application de l'article X.2 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture relatif au régime frais de santé à l'accord collectif de branche du 5 juillet 2007 et ses avenants, et conformément à la Convention de Gestion conclue pour la mise en œuvre du régime de frais de santé, les opérateurs désignés sont, selon la domiciliation des entreprises :

<i>Localisation des entreprises</i>	<i>Opérateur</i>
<i>Région Ile de France (75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et départements 10, 28, 51, 89</i>	<i>APRIONIS PREVOYANCE (institution membre du groupe HUMANIS) 141, rue Paul Vaillant Couturier 92246 MALAKOFF Cedex</i>
<i>Autres départements</i>	<i>URRPIMMEC (institution membre du groupe MALAKOFF-MEDERIC) 15, avenue du Centre 78281 SAINT QUENTIN EN YVELINES Cedex</i>

#### **Article 3 - Opérateurs du régime de retraite complémentaire :**

En application de l'article XIV.2.1 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture relatif au régime de retraite complémentaire, les opérateurs désignés sont, selon la domiciliation des entreprises :

Localisation des entreprises	Pour l'ensemble du personnel, cadre et non cadre (caisses adhérentes à l'ARRCO)	Pour l'ensemble du personnel cadre (caisses adhérentes à l'AGIRC)
Région Ile de France (75, 77, 78, 91, 92, 93, 94, 95) et départements 10, 28, 51, 89	REUNI RETRAITE SALARIES (groupe REUNICA) 154, rue Anatole France 92599 LEVALLOIS-PERRET	REUNI RETRAITE CADRES (groupe REUNICA) 154, rue Anatole France 92599 LEVALLOIS-PERRET
Autres départements	IREC (groupe MALAKOFF-MEDERIC) 15, avenue du Centre 78281 SAINT QUENTIN EN YVELINES	CAPIMMEC (groupe MALAKOFF-MEDERIC) 15, avenue du Centre 78281 SAINT QUENTIN EN YVELINES

**Article 4 - Organisme Paritaire Collecteur Agréé de fonds pour la formation :**

L'organisme collecteur agréé, mentionné à l'article VI.2 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture, est l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales (Opca Pl), domicilié 4/8 rue du Colonel Driand 75001 PARIS.

**Article 5 - Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture** (sous réserve de la modification de la dénomination par une AGE) :

L'Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture, créée en application de l'article XV.6.3.4 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture, est domiciliée 8, rue du Chalet 75010 PARIS.

Elle est en charge du Secrétariat du Paritarisme pour toutes les commissions paritaires définies au Chapitre XV de la Convention Collective.

L'Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture, sous la responsabilité de la Commission Communication créée en application de l'article XV.4 de la Convention Collective, met à disposition des salariés et entreprises sur le site internet [www.branche-architecture.fr](http://www.branche-architecture.fr) les informations relatives à l'activité conventionnelle de la branche des entreprises d'architecture.

**Décision : la CPNNC valide l'annexe 1 de la CCN sous réserve du changement à l'article 5 de dénomination "Association Paritaire de Gestion du Paritarisme" en "Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture".**

La CPNNC est arrivée au terme de l'examen la mise à jour de la CCN ; quelques articles doivent encore être débattus.

AH (CFDT) : il avait été question de mettre en annexe le mode d'utilisation de la classification. La CPNNC devait retravailler le texte qui avait été proposé à une certaine époque, ce texte devait aider à la classification, or, il n'est ni dans le corps du texte de la CCN, ni en annexe. Il serait donc intéressant que la CPNNC puisse travailler sur ce texte.

JFC (SdA) : ce texte avait été élaboré à l'issue de la négociation sur la CCN mais il était tellement conflictuel de juxtaposer le texte de la CGT, celui de la CFDT, celui de l'UNSA et un tableau du SdA qu'en fin de compte cela ne voulait absolument rien dire. Il avait été appelé "guide de la négociation ..." et il a servi à peu de choses. Il faut donc aujourd'hui faire un travail sérieux sur le sujet. La sous commission qui a travaillé sur la CCN pourrait peut-être se réunir et faire des propositions à la CPNNC.

Le texte s'est heurté au fait que les partenaires sociaux avaient voulu l'élaborer en plénière et après une très longue négociation, tout le monde avait le sentiment d'avoir été frustré, aussi chacun s'est replié sur ses fondamentaux. Il y a peut-être un travail "dépasionné" à faire sur le sujet, le texte qui unit tout le monde, c'est la CCN ; comment faire pour faciliter sa mise en œuvre, sa lecture et son utilisation par les entreprises d'architecture et leurs salariés ? C'est peut-être un travail un peu plus long, mais rien n'oblige de le mettre dans le corps de la CCN tel qu'il est aujourd'hui. Il pourra toujours faire l'objet d'un accord collectif et être mis en annexe au moment où il sera fait. Ce texte est destiné à être utile à toute la branche, il ne doit donc pas être fait dans le feu de l'action.



AH (CFDT) : il sera utile de mettre en annexe ce mode d'utilisation de la classification, et avant le dépôt au Ministère. Le ressenti, en tant qu'organisation syndicale de salariés, c'est que les salariés n'avaient pas accès à ce document (même confus et complexe), ce qui aurait peut-être permis d'avancer et d'éviter certains conflits au sein d'entreprises d'architecture. Le texte qui a été proposé à l'époque n'était peut-être pas très clair, néanmoins, il aura sa place en annexe 2 en tant que "guide d'utilisation de la classification".

JFC (SdA) : il y a un vrai travail de sous commission, reprendre le problème à la base et ne pas faire en sorte que ce guide soit élaboré dans la foulée d'une signature.

FD (CFE-CGC) : le texte n'est pas si mal élaboré, la seule erreur, c'est que les partenaires sociaux n'ont pas été assez vigilants pour qu'il soit annexé et étendu.

AH (CFDT) : il faut que la sous commission se réunisse assez rapidement, qu'elle reprenne les documents qui ont été faits à l'époque, profiter de l'expérience de chacun pour préciser ce qu'entend la branche autour de certains thèmes comme l'autonomie, etc.

JFC (SdA) : le problème, c'est la rupture assez radicale avec ce qui existait du temps de la convention des cabinets d'architectes qui comportait des définitions par poste et par emploi, ce que la profession n'a toujours pas compris puisqu'il y a encore des dessinateurs-projeteurs, des projeteurs-compositeurs sur certaines fiches de paie. Il faudrait peut-être mettre en face de certains niveaux hiérarchiques, des définitions de postes un peu plus précises qui fassent référence à des choses connues. Il serait peut-être intéressant de redéfinir le référentiel métiers. Il faut faire une synthèse de tout ce qui s'est dit à l'époque et mettre ce guide en annexe de la CCN.

AM (UNSFA) : il y a un consensus pour annexer à la CCN une "méthode d'utilisation des classifications" ; simplement, cela va demander un travail important avec des définitions de métiers qui risquent de court-circuiter la démarche des 4 critères classants. Devant cette décision de sous commission ou pas, il y a un très gros travail de concertation et d'écoute pour trouver les synthèses consensuelles. Il va falloir regarder les textes et il faudrait aider les partenaires sociaux dans les entreprises à s'emparer de cette subtilité qu'est le critère classant, dont le principal bénéfice est d'obliger une concertation.

FD (CFE-CGC) : il nous faut veiller à ce que les coefficients hiérarchiques ne soient pas scindés.

AH (CFDT) : la polyvalence est par rapport à un coefficient de base qui correspond à la classification de l'individu, ensuite, soit il a de la polyvalence, soit il n'en a pas et ce n'est pas parce qu'il va arriver à "x" points de polyvalence qui, additionnés au coefficient de base, l'amènerait à un coef. supérieur.

JFC (SdA) : il ne faut pas considérer la grille de classification comme une addition de points mais comme des mouvements de salaires. La vraie pédagogie c'est d'expliquer aux entreprises qu'un salarié peut très bien être à un coef. de 370 mais payé à 25 ou 30 % de plus parce que dans le calcul de son salaire, des éléments comme la polyvalence ont été pris en compte. Il faut garder à l'esprit que la grille indiciaire ne concerne que les minimas sociaux et qu'ensuite, la classification et la politique de rémunération de l'entreprise sont en rapport avec les compétences intrinsèques de chacun. Il n'est pas question d'introduire des valeurs intermédiaires dans la CCN.

Il a des choses pour lesquelles il y a un constat de désaccord, c'est ainsi qu'une négociation se finalise et si, à un moment donné, le SdA n'est pas d'accord sur certaines choses, il évalue (comme l'a dit l'UNSFA) les + et les - et il signe ou ne signe pas. Chacun doit prendre ses responsabilités et évoluer. Si la branche attend d'être d'accord sur les articles, dans 20 ans, elle en sera toujours au même point.

AM (UNSFA) : souhaiterait que les propositions de l'UNSFA sur la grille figurent dans le document parce qu'elles existent depuis un moment ; celles qui y figurent sont des propositions consensuelles hors UNSFA.

JFC (SdA) : ce qui figure dans le document sur la grille, c'est ce qui a été dit à la sous commission dont l'UNSFA faisait partie. En reprenant ce document, le SdA n'est pas d'accord avec ce qui est écrit. Dans le cadre du travail de la sous commission, les deux collègues étaient représentés, la plénière était arrivée à un consensus mais il restait quand même des articles pour lesquels la plénière n'était pas arrivée à un consensus sur les propositions faites.

AM (UNSFA) : aimerait avoir un compte-rendu de la séance de la sous commission qui a parlé de ce problème. La position de l'UNSFA reste celle qui avait été annoncée et confirmée en plénière et en inter employeurs et les confrères qui avaient assisté à la sous commission n'ont pas la même mémoire. De cela ils ont dit ne pas être d'accord et la sous commission a, semble-t-il, passé dessus et n'a pas joué son rôle de recherche de consensus.

JFC (SdA) : n'est pas d'accord. Au départ, il y avait cinq propositions différentes sur la grille, celles de la CFDT, de la CFTC, de la CGT, du SdA et de l'UNSFA sur des classifications et des niveaux totalement différents. La sous commission a fait le tri de ces propositions et est arrivée à un consensus et aucune organisation n'a eu gain de cause sur la totalité du document ; c'est donc bien un consensus qui s'est dégagé.

AM (UNSFA) : aimerait avoir le compte-rendu. Cette discussion est un peu désuète parce que l'UNSFA s'oppose à la grille qui est annoncée dans le texte et il faut trouver un consensus.

AH (CFDT) : à ce moment là, la CFDT reprend ses positions qui sont largement au-dessus de la grille qui est proposée et on reste là. Le texte est ce qu'il est, il faut le proposer aux structures syndicales et savoir si elles veulent le signer ou pas et c'est tout.

CC (UNSFA) : la CPNNC est arrivée au terme de ce qu'elle s'était fixée, à savoir la relecture totale du travail de la sous commission.

PP : faut-il envoyer la CCN à l'avocat conseil pour une relecture et un repérage éventuel de problèmes ?

AH (CFDT) : à condition qu'il ne s'arrête qu'aux formules et que dans l'écriture des textes, il n'y ait pas d'interdit par le Code du Travail pour que la CCN puisse être étendue.

CC (UNSFA) : il sera simplement demandé à l'avocat un conseil juridique et technique pour que les entreprises et les salariés puissent s'y retrouver et pour qu'il n'y ait pas de retouches du Ministère.

**Décisions** : la Présidence de la CPNNC demande que le secrétariat du paritarisme de la branche architecture ressorte, pour la réunion du 17 novembre prochain, la version complète de ce que pourrait être la nouvelle CCN, avec à part les articles qui comportent des réserves et qui nécessitent encore des discussions avant d'être validés. Cette version sera adressée à l'avocat conseil de la branche, pour analyse juridique. Par ailleurs, la CPNNC approuve la rédaction d'un "guide d'utilisation de la classification" qui sera mis en annexe de la CCN. Elle propose que la sous commission qui a travaillé sur la mise à jour de la CCN se réunisse à ce sujet et fasse des propositions à la CPNNC.

#### **Point 4 : Egalité professionnelle femmes/hommes**

##### **Accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la branche des entreprises d'architecture**

AM (UNSFA) : cet accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes, comme celui sur les seniors, semble être assez important pour justifier qu'il soit **intégré** à la négociation et à la réflexion sur l'avenant n° 1 de la CCN des entreprises d'architecture.

AH (CFDT) : au-delà du contenu de l'accord, le texte ne montre rien de ce qui se passe dans les entreprises, il ne s'agit que d'inciter, de favoriser, de s'engager à .... La CPNNC doit faire un bilan de ce qui s'y passe et de ce qu'elles font réellement. Si c'est un texte qui doit figurer dans la CCN et que derrière, il n'y a aucune possibilité de vérifier l'accélération qu'aura produit ce texte, cela ne servira à rien. La branche aura satisfait à l'obligation mais elle n'aura aucune visibilité, notamment au niveau de la rémunération :

*« L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent. La branche fait une priorité de se donner les moyens ... »*

Oui, mais lesquels ? La branche sait bien qu'elle rencontre des difficultés lors de la négociation des salaires en région et elle ne se donne pas les moyens de corriger les différences.

CC (UNSFA) : rien n'interdit à une salariée de saisir la CPR si, à qualification égale, elle est moins bien rémunérée ?

AH (CFDT) : en l'absence de DP et de discussions avec l'employeur, la seule solution pour que les salarié(es) fassent respecter leurs droits, c'est les Prud'hommes, seulement ils (elles) n'y vont pas par peur de perdre leur emploi. D'ailleurs, le national n'est jamais saisi de ce problème pourtant la branche compte 40000 salariés.

AM (UNSFSA) : l'accord de l'Oréal porte les traces d'un accord d'entreprise et l'article 2 sur la rémunération stipule que "la branche va corriger les écarts constatés". Comment la branche architecture va-t-elle les corriger ? Ce n'est pas son rôle, mais celui de l'employeur, il faudra donc le rédiger autrement. De plus, il est indiqué que "les parties signataires s'engagent à mettre en place des services de proximité pour faciliter la vie quotidienne des salariés ..." Qui sont les parties signataires, vont-elles réellement s'engager à mettre en place des crèches ? C'est complètement inadapté, l'accord de l'Oréal n'est qu'un texte de référence et la branche doit réfléchir à ce que le paritarisme peut faire pour arriver à faire évoluer l'égalité des salariés en sachant que ce sont majoritairement des femmes. Il faut y penser en fonction du statut de la branche et comment elle peut influencer, ce n'est sûrement pas ce texte qui va l'aider.

JFC (SdA) : ce texte est une déclaration d'intention qui ne fait que reprendre les grandes lignes du Code du Travail. La branche doit faire figurer dans la CCN l'obligation, pour les entreprises d'architecture, de lui communiquer leurs grilles de salaires, sinon, elle prendra éventuellement des sanctions. La réalité, c'est que depuis 30 ans, la loi n'est toujours pas respectée et au fil des enquêtes, la branche s'est aperçue qu'il y a toujours un écart de salaire récurrent de 15, 20 ou 30 % entre les hommes et les femmes. C'est de la délinquance, les entreprises ne respectent pas la loi, donc comment faire ? Le SdA ne souhaite pas signer un tel projet d'accord.

FD (CFE-CGC) : son syndicat a proposé la rédaction de 4 articles supplémentaires dont l'art. 11 :

"Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation, triennale dans la branche, et, annuelle dans les entreprises, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures, et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

Pour l'année donnée et sur trois ans, l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes s'établira notamment en matière d'effectifs, d'embauche en CDI, de formation, de promotion, de classification, de rémunération effective, de conditions de travail."

CC (UNSFSA) : revient sur l'art. 10 du projet d'accord :

"Les CPR, instituées en application de l'article XV.3.1 de la C.C.N. des entreprises d'architecture peuvent être saisies par des salariés, dans le cadre de la procédure de conciliation, s'ils considèrent que les principes définis au présent accord ne sont pas respectés.

Chaque partie a la faculté de produire et demander les éléments de nature à permettre à la CPR de constater l'existence ou non de situations discriminatoires dans les matières traitées par le présent accord".

Que faire d'autre ? Ce ne sont pas les fiches de paie que devraient fournir les entreprises d'architecture, mais les contrats de travail en cours, ainsi que ceux à venir. Le problème : comment et par quels moyens les analyser ?

JFC (SdA) : veut simplement souligner qu'au-delà de la déclaration d'intention, ce projet d'accord est complètement absurde et n'obligera en rien à faire respecter la loi ; ce n'est pas à la branche mais à l'Etat de faire ce travail sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et de se donner les moyens de contrôler que la loi qu'il a édictée est respectée.

CC (UNSFSA) : sur ce modèle de projet d'accord en l'état, mais revu et corrigé, la branche ne pourra pas y mettre un caractère de police. Néanmoins quelques articles sont valables comme ceux sur la maternité et la paternité.

PJ (UNSFSA) : il est écrit à l'art. 6 que :

"Dans le cadre d'une suspension de contrat de travail liée au congé parental, les salariés bénéficient du maintien du régime frais de santé dans les mêmes conditions que s'ils étaient en activité."

Cela signifie que pendant 3 ans maximum, l'employeur va payer 50 % de la complémentaire frais de santé du salarié qui est en congé parental, ce qui est énorme. La branche n'a pas fait chiffrer cette somme par les opérateurs ou par l'actuaire ; elle est allée un peu vite sur certains sujets.

JFC (SdA) : en conclusion, pour des raisons différentes, personne ne veut signer l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

PP : pour information, lorsque la branche aura tous les arrêtés d'élargissement, le tableau des salaires sera adressé à toutes les organisations avec une copie du courrier que le Ministère envoie traditionnellement, rappelant aux partenaires sociaux les obligations d'aboutir à quelque chose en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes, sous peine de se voir "sabrer" l'extension des futurs accords.

JFC (SdA) : c'est du chantage de la part de l'Etat qui ne fait pas respecter ses propres lois, la branche ne doit pas être complice de cette politique.

FD (CFE-CGC) : ce sont quand même les employeurs qui ne paient pas suffisamment les femmes et non l'Etat.

FG (SdA) : au regard des différentes études faites sur les salaires, il existe une disparité salariale et il devrait y avoir des enquêtes précises sur le travail des femmes et des hommes dans les agences d'architecture nationales mais aussi régionales. L'idée serait de mettre en place un questionnaire anonyme simple permettant de savoir ce que les femmes (et les hommes) pensent, entre autre, de leur rémunération ; ainsi, le paritarisme pourrait répondre sur cet état des lieux. Dans les agences, les femmes ont majoritairement des salaires inférieurs parce qu'elles sont souvent collaboratrices ou secrétaires (voire femmes de ménage), il faudrait que la branche ait une vision sur cette disparité salariale.

CC (UNSFA) : si la branche veut faire une enquête sur les salaires, elle doit se rapprocher des opérateurs santé qui doivent certainement être capables d'en sortir une photographie par catégorie professionnelle (cadres/non cadres).

AH (CFDT) : pour pouvoir analyser les salaires, il faut également avoir connaissance du temps de travail.

FG (SdA) : à partir de l'analyse de ces données sur le vécu des agences, le paritarisme pourrait proposer un accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

JFC (SdA) : propose de répondre au Ministère du Travail que la branche architecture se préoccupe du problème depuis déjà un certain temps et qu'au regard des enquêtes qu'elle a faites, elle a pu constater que l'Etat ne fait pas respecter les lois qu'il a votées. Dans la branche, il y a 30 % d'écart, c'est le résultat de l'enquête Fors, que va donc faire l'Etat pour que lois qu'il vote soient appliquées ? Les partenaires sociaux sont tous d'accord pour dire qu'il y a un problème, sauf qu'ils ne savent pas comment le résoudre et qu'il n'y a aucune volonté politique pour le résoudre.

AM (UNSFA) : est assez d'accord sur les lectures "citoyennes" de la situation de chacun. Il serait intéressant que le paritaire fasse un état des lieux de ce qu'il a fait pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes parce que la branche ne part pas de rien. Il y a la prévoyance dont les frais de maternité représentent une dépense essentielle ; la complémentaire santé qui apporte une aide sérieuse aux salariés dont la majorité est composée de femmes. Il y aurait donc lieu de regarder le pouvoir d'édicter des règles mais aussi un pouvoir pédagogique. Qu'a fait concrètement la branche et qu'est-il possible de faire dans le cadre de ses attributions ? Comme elle possède le fichier de 27000 entreprises, qu'elle essaie de mettre au point de la pédagogie concrète, comment va-t-elle aider à rejoindre la parité femmes/hommes ? En dehors des moyens concrets de la branche des métiers d'architectes et de l'autorité sociale, il n'y a rien d'autre, les consciences de citoyens doivent d'exprimer.

FG (SdA) : la parité pourrait également être revendiquée au niveau des commissions où les femmes sont toujours minoritaires.

AH (CFDT) : il y a un texte qui a été signé entre l'UNAPL, l'UNSFA et les organisations syndicales de salariés (à l'exception de la CGT) qui les engage sur un certain nombre de sujets, notamment sur l'égalité professionnelle : le chapitre I sur la diversité, le chapitre II sur l'égalité des chances, le chapitre III sur l'égalité professionnelle. Il y a un autre chapitre sur le temps de travail et la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Même si certaines choses ne sont pas très contraignantes, il n'empêche que le texte est plus contraignant que celui que la branche a écrit. Dans une mesure de cohérence, il serait assez intéressant de reprendre la base de ce texte et d'y répondre sans qu'il soit question de le mettre à l'intérieur de la CCN. Lorsqu'il est dit :

"qu'en conséquence, elles demandent aux branches couvertes par le présent accord de faire figurer dans le texte de leur CCN, toute mesure propre à assurer la réalisation de ces objectifs, si nécessaire de mettre en place toute mesure destinée à favoriser, dans chacun des emplois considérés, l'accès du sexe le moins représenté. Dans ces buts, les branches du champ du présent accord pourront solliciter l'appui d'observateurs prospectifs des métiers de qualification grâce aux portraits statistiques et études prospectives ....."

Le chapitre III traite de l'harmonisation de la répartition des sexes dans les emplois, l'égalité de rémunération, l'accès à la formation professionnelle, l'incidence des congés, le retour à l'emploi après une période d'inactivité..... Ce texte est incitatif et oblige à créer certains outils pour à un moment donné, cerner les problématiques des entreprises. Il faudra bien un jour faire respecter les signatures des organisations syndicales parce qu'elles sont conventionnelles et engagent les personnes qu'elles représentent.

En termes de méthodologie, il y a donc un travail de rapprochement à faire entre les deux textes sur l'égalité femmes/hommes ; l'accord traite également des séniors et des jeunes.

CC (UNSFA) : comme l'UNSFA a signé cet accord avec l'UNAPL, elle ne reviendra pas dessus, elle veut bien s'en servir de base de travail et le compléter. Elle propose même de nommer une sous commission pour ce travail.

AH (CFDT) : une réunion suffira, il n'est pas nécessaire de tout réécrire.

**Décision :**

**La CPNNC approuve qu'une sous commission se réunisse et travaille sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes signé entre l'UNAPL et les organisations syndicales de salariés. Une présentation en sera faite à la CPNNC du 17 novembre prochain.**

#### **Point 5 : Emploi des séniors**

Sujet non abordé.

#### **Point 6 : Portabilité des droits et accord ANI**

Sujet non abordé.

#### **Point 7 : Questions diverses**

##### **✓ Point d'information sur la mission de l'actuaire Arra Conseil**

Suite aux travaux remis le 13 octobre dernier à la sous commission par l'actuaire Arra Conseil, la CPNNC "prévoyance et santé" se réunira le 03 novembre prochain. La réunion se composera de deux parties :

- la présentation et les échanges autour du rapport d'Arra Conseil
- la même présentation et un échange avec les opérateurs

Le rapport complet ainsi qu'une synthèse du rapport d'Arra Conseil sont remis ce jour à l'ensemble des partenaires sociaux. Suite aux échanges entre l'actuaire et les opérateurs, un certain nombre de documents techniques et juridiques doivent être revus avant la fin de l'année. Un devis a donc été demandé à Arra Conseil pour le suivi de l'audit, la mise à jour des documents (conventions de gestion, conditions générales des opérateurs ...) et des précisions d'ordre juridique dans la rédaction des textes qui lient la branche aux opérateurs pour parvenir à une harmonisation dans tous les documents :

- précisions à apporter dans les frais de gestion
- dates d'arrêtés des comptes différentes en fonction des opérateurs
- modalités de résiliation des contrats différentes de celles du Code de la Sécurité Sociale
- en prévoyance : revoir les conditions et l'affectation de la provision d'égalisation (création d'une réserve générale)
- en santé : revoir les postes en dentaire, en optique

Les honoraires de 18.700 € HT comprennent le toilettage des documents techniques et juridiques, la mise en conformité des textes (et non sur la négociation), ainsi que le suivi annuel.

Globalement, il faut retenir que techniquement et juridiquement, les accords et les textes qui lient la branche aux opérateurs n'ont pas de non conformité majeure qui demanderait des corrections urgentes, il s'agit seulement d'apporter des précisions. Au regard de l'étude faite par Arra Conseil, les régimes de la branche ne sont pas mauvais, financièrement, il y a des petites marges de négociation (notamment sur la provision de risques en décès en prévoyance), mais elle n'est pas "mal traitée" par les opérateurs. Par ailleurs, compte-tenu de la stabilité des régimes depuis de nombreuses années, la clé de répartition sera à revoir (90 % au lieu de 75 % pour la branche et 10 % au lieu de 25 % pour les opérateurs).

Côté politique, la branche doit réfléchir à l'utilisation de la réserve générale en prévoyance et revoir la balance entre les comptes affectés aux risques décès, incapacité et invalidité. Tel que le régime est bâti sur le décès, le budget est trop important par rapport à la réalité des dépenses, ce qui dégage des excédents. Par contre, le budget incapacité/invalidité, suite au projet de loi de finances de la Sécurité Sociale en 2012 sera fragilisé. Le compte décès continuera d'être excédentaire alors que le compte incapacité/invalidité deviendra déficitaire. Des questions plus polémiques ont été soulevées sur les garanties cadres/non cadres.

Quant au régime frais de santé, quid du report de la taxe ? Le décret va-t-il réellement être en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2012 ? La branche n'aura peut-être pas assez de marge pour l'absorber.

La CPNNC doit statuer sur le devis de 5600 € pour qu'une réponse soit donnée à l'actuaire le 03 novembre prochain. Le devis de 5600 € comprend l'analyse des propositions des opérateurs.

Deux autres devis, un de 1500 € HT pour l'audit des services de gestion et un autre de 3000 € HT pour la proposition de formation des membres de la commission paritaire.

Autre point évoqué sur la prévoyance : un certain nombre d'entreprises ont souscrit des contrats auprès de la MAF, ces contrats sont conformes au régime puisqu'un protocole a été signé entre la MAF et les opérateurs. Pour les entreprises comme pour les salariés, il n'y a pas de différence ; il n'est pas question que la commission paritaire s'immisce dans des protocoles qui sont signés entre assureurs, il faut simplement que les organismes assureurs se mettent d'accord sur leur clarté et leur cohérence et sur leur participation aux risques.

Par ailleurs, il faut que la branche garde à l'esprit, si elle était amenée à prendre des décisions au niveau des cotisations, qu'il faudra qu'elle les prenne avant la fin de l'année.

Il faudra que pour la réunion du 03 novembre, les partenaires sociaux obtiennent un engagement des opérateurs sur la mise en conformité des aspects techniques et juridiques.

AM (UNSA) : trouve surprenant qu'Arra Conseil demande 5600 € HT en plus des 18.700 € HT.

CC (UNSA) : il y a d'un côté ce qui avait été demandé aux actuaires dans l'appel d'offre, à savoir l'audit des régimes + un supplément concernant l'analyse des propositions des opérateurs, ainsi que le suivi annuel des résultats et des comptes (qui auraient été aussi demandé par d'autres actuaires).

AH (CFDT) : les actuaires ont répondu à un appel d'offre à partir d'un cahier des charges très précis. Quel que soit l'actuaire, un supplément aurait été demandé et la CPNNC aurait aujourd'hui la même problématique.

JFC (SdA) : le suivi ne faisait pas partie de la 1<sup>ère</sup> commande et tous les actuaires ont répondu sur la possibilité d'un suivi mais en ne donnant que leur coût horaire et en fonction des résultats de la 1<sup>ère</sup> enquête.

**Décision** : les partenaires sociaux valident (abstention d'Alain MASSON) le devis d'Arra Conseil d'un montant de 5600 € HT correspondant à l'analyse des documents conventionnels et notices techniques élaborés avec les opérateurs, et aux propositions de bases techniques communes aux opérateurs ainsi qu'aux répartitions des résultats. La proposition de suivi des résultats et des comptes des deux régimes sera examinée par une prochaine CPNNC.

#### **Ordre du jour de la CPNNC (gestion santé/prévoyance) du 03 novembre 2011**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Présentation du rapport de l'actuaire
- 3 - Portabilité

#### **Ordre du jour de la CPNNC du 17 novembre 2011**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 20 octobre 2011
- 3 - Planning CPNNC pour 2012
- 4 - Egalité professionnelle femmes/hommes
- 5 - Emploi des séniors
- 6 - Portabilité des droits
- 7 - Mise à jour de la CCN
- 7 - Questions diverses

*La séance est levée.*