

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 24 mai 2012

## CPNNC du 19 avril 2012

### COMPTE RENDU

#### Collège Employeurs :

**SdA** : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Sandrine CHARNALLET, Jean-Pierre BARRANGER

**UNSA** : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, Alain MASSON, Thierry LE BERRE, Gilles LEFEBURE

#### Collège Salariés :

**CFDT** : Alain HENAU, Stéphane CALMARD

**CFTC** : Yassin BOUAZIZ, (Angélique LACROIX excusée)

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

**CGT** : Laurent TABBAGH

**FO** : André ZAJDA, (Dominique MODAINE excusé)

**Président** : Christophe CHOMEL

**Vice Président** : Yassin BOUAZIZ

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

#### Ordre du jour de la CPNNC du 19 avril 2012

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 mars 2012
- 3 - Election de la Présidence
- 4 - Finalisation de la négociation de la CCN (examen des notes du cabinet LBBa et du travail de la sous commission "guide de classification")
- 5 - Signature des avenants "Prévoyance" et "Frais de Santé"
- 6 - Questions diverses :
  - \* Sous commission "Statistiques"
  - \* Sous commission "Egalité professionnelle femmes/hommes"

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

**Décision** : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 19 avril 2012, sous réserve de l'ajout en questions diverses d'informations par les sous commissions "Statistiques" & "Egalité professionnelle femmes/hommes".

#### Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 mars 2012

**Décision** : la CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 22 mars 2012 sous réserve que les modifications suivantes soient apportées :

- ajouter aux décisions du point 3, les modifications retenues aux avenants 4 à l'accord "Prévoyance", et 5 et 6 à l'accord "Frais de santé"
- ajouter la liste des signataires à la conclusion « *Les partenaires sociaux actent que les avenants aux accords prévoyance et frais de santé sont ouverts à signature jusqu'au 19 avril 2012.* »

#### Point 3 : Election de la Présidence de la CPNNC

La Présidence revient au collège salarié, et la Vice Présidence au collège employeur.

## *Suspension de séance*

Le collège employeurs propose que Jean-François Chenais (SdA) assure la Vice-présidence de la CPNNC.  
Le collège salariés propose que Stéphane Calmard (CFDT) assure la Présidence de la CPNNC.

**Décision** : la CPNNC acte qu'à compter de sa prochaine réunion du 24 mai 2012, et pour deux ans, la Présidence sera assurée par Stéphane Calmard (CFDT), représentant du collège salarié, et la Vice-présidence par Jean-François Chenais (SdA), représentant du collège employeurs.

### **Point 4 : Finalisation de la négociation de la CCN**

#### **✓ Examen des notes du cabinet LBBa :**

YB (CFTC) : le projet d'avenant a fait l'objet de modifications sur la base du travail du cabinet LBBa dont lecture du document est faite par le Vice Président.

### **Chapitre 1<sup>er</sup>**

- **Art. I-2 (objet et durée de la CCN) : aucune observation**

- **Art. I-4-3 (dénonciation de la CCN) :** en cas de dénonciation de la Convention Collective, il est prévu qu'elle continue d'être appliquée jusqu'à l'entrée en vigueur d'un nouvel accord ou, à défaut, pendant une durée maximum de 18 mois à compter de l'expiration du préavis précité... : **aucune observation**

### **Chapitre 2**

- **Art. II-4-2 (les représentants de sections syndicales d'entreprise) :** la loi du 20 août 2008 permet aux syndicats n'ayant pas fait preuve de leur représentativité, mais remplissant certains critères, de s'implanter dans les entreprises et d'y désigner notamment un représentant de la section syndicale. Plus précisément, cette faculté est réservée aux organisations syndicales non représentatives qui ont constitué une section syndicale au sein de l'entreprise et qui satisfont aux 3 critères dits de qualification (indépendance, respect des valeurs républicaines, ancienneté de 2 ans dans le secteur professionnel géographique auquel l'entreprise appartient) ou qui sont affiliées à une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel (Art. 2142-1 du Code du Travail).

**Décision** : la CPNNC approuve la rédaction suivante de l'art. II-4-2 proposée par le cabinet LBBa :

*"La désignation d'un représentant de section syndicale par une organisation non représentative qui a constitué une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article L.2142-1-1 du Code du Travail, est possible dans une entreprise dès lors que l'effectif d'au moins 8 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes...."*

### **Chapitre 5**

- **Art. V-1 (classifications professionnelles) : réserve de l'UNSFA**

- **Art. V-1-1 (grille de classification) : réserve de l'UNSFA**

### **Chapitre 7**

- **Art. VII-2-4-4 (heures supplémentaires/repos compensateur de remplacement) :** l'UNSFA demande que soit vérifié le n° de l'article du Code du Travail D. 3121-7.

- **Art. VII-3-4-2 (salariés non soumis à l'horaire collectif - conventions de forfait annuel en jours) : réserve de l'UNSFA**

### **Chapitre 8**

- **Art. VIII-2-2 (congés payés annuels - fractionnement des congés payés) :** en cas de prise fractionnée des 4 premières semaines des congés payés, à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié, l'attribution de jours de congés supplémentaires se fera conformément aux dispositions du Code du Travail (art. L.3141-19).

AM (UNSFA) : les deux origines du fractionnement sont mélangées dans cet article ; il ne s'agit pas de jours supplémentaires qui sont donnés lorsque le salarié décide de fractionner ses propres congés.

YB (CFTC) : que de soit à la demande de l'employeur ou du salarié, si celui-ci prend moins de 3 semaines de congés, il a droit à 1 jour supplémentaire ; s'il prend 2 semaines de congés, il a droit à 2 jours supplémentaires. Les jours de fractionnement sont conventionnels, si le salarié demande à prendre moins de 4 semaines de congés payés, l'employeur peut accepter sous réserve de supprimer les jours de fractionnement.

PJ (UNSFA) : le souci de l'UNSFA est de voir apparaître que l'employeur peut accepter du fractionnement sous réserve que le salarié renonce à des jours de congés supplémentaires. A partir du moment où la jurisprudence est rappelée dans la CCN, il n'y a pas de souci.

YB (CFTC) : il ne faut pas rappeler la jurisprudence dans la CCN puisqu'elle évolue.

AM (UNSFA) : le Code du Travail n'ouvre pas le fractionnement aux salariés qui est imposé par l'employeur, il faut donc être conforme au Code du Travail. La CCN initiale notait bien que ce fractionnement était imposé par l'employeur et non pas à la disposition du salarié.

JFC (SdA) : les positions de l'UNSFA sont claires, cependant, pourquoi le collège salarié veut-il rajouter "à l'initiative de l'employeur ou à la demande du salarié" ?

AH (CFDT) : il faut laisser un peu de dialogue social au sein des entreprises et essayer de trouver un terrain médian.  
Proposition : "**à l'initiative de l'employeur ou à la demande négociée avec l'employeur du salarié**" ...

CC (UNSFA) : ce serait se défausser sur les entreprises. Les employeurs trouvent un intérêt à faire partir moins longtemps leurs salariés en congés mais à ce moment là, ce sont eux qui imposent le fractionnement, donc des jours supplémentaires. Par contre, l'UNSFA n'est pas d'accord lorsque le salarié demande à fractionner ses jours de congés pour "x" raisons dans le but d'avoir des jours supplémentaires.

**Décision** : la CPNNC valide la rédaction suivante de l'art. VIII-2-2 : "En cas de prise fractionnée des 4 premières semaines des congés payés à l'initiative de l'employeur, l'attribution de jours de congés supplémentaires se fera conformément aux dispositions du Code du Travail (art. L.3141-19)."

#### **Chapitre 14**

- **Art. XIV-1-2 (indemnité de retraite)** : "... En cas de départ à la retraite, à son initiative, le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite au moins égale, par année d'ancienneté, à **20 %** de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié."

#### Suspension de séance

JFC (SdA) : la branche est en cours de négociation sur un accord pour les "sénior", il faudrait qu'elle traite l'intégralité du problème dans le cadre de cette négociation. Le collège employeur propose de laisser pour l'instant l'article XIV-1-2 de la CCN en l'état et de traiter ce problème avec ceux de l'accord "sénior".

YB (CFTC) : l'accord "sénior" porte sur leur maintien dans l'emploi alors que l'art. XIV-1-2 de la CCN est relatif au départ des sénior. Néanmoins, le collège salarié propose une indemnité de départ à la retraite de **15 %**.

**Décision** : la CPNNC valide la rédaction suivante de l'art. XIV-1-2 : "En cas de départ à la retraite, à son initiative, le salarié perçoit une indemnité de départ en retraite au moins égale, par année d'ancienneté, à **15 %** de la moyenne du salaire brut des 3 derniers mois ou des 12 derniers mois de présence, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié."

#### **Chapitre 17**

- **Art. 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.

Le syndicat professionnel représentatif au sein de la branche 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" :

**Conclusion : consensus sur l'article XVII.3**

AM (UNSA) : rappelle que certains articles n'ont pas été validés à l'unanimité ...

YB (CFTC) : chaque organisation syndicale prendra ses responsabilités par la suite.

AM (UNSA) : la grille de classification a été mise de côté depuis le début de la négociation et n'a pas été revue en paritaire pour obtenir un consensus, il s'agit d'un problème essentiel qu'il va falloir aborder.

YB (CFTC) : propose de "verrouiller" la CCN et une fois que les partenaires sociaux auront finalisé la grille en lien avec le guide de classification, ils pourront clôturer définitivement le document.

**Décision : la CPNNC mandate le secrétaire général pour qu'il rédige le projet d'avenant à la CCN tel qu'il a été modifié ce jour. Les partenaires sociaux actent que la négociation de la CCN sera définitivement finalisée une fois que la grille de classification sera mise à jour.**

**✓ Sous commission "guide de classification" - Examen du document rédigé par Alain Hénaux (CFDT) :**

Le projet initial, après avoir été modifié et simplifié, a été transmis aux membres de la sous commission pour une relecture. L'UNSA et le SdA ont apporté des précisions dont beaucoup éclairent le texte.

Les trois versions sont analysées afin d'en retenir les formulations les plus utiles.

**GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE  
CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

*Ce guide facilite les procédures de classification décrites aux articles V.1 à V.1.8 de la CCN.*

**A - PRINCIPES :**

*Les objectifs essentiels sont les suivants :*

- *Reconnaître les compétences acquises par les salariés*
- *Définir le niveau de classification du salarié dans son emploi*
- *Favoriser le déroulement de carrière des salariés, notamment par la formation professionnelle.*

**B - METHODE**

*La classification à critères classant comporte 6 niveaux de qualification correspondant à 11 positions hiérarchiques.*

*Les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la Convention Collective instituant un système de classification validé par la négociation et le dialogue social.*

*Il convient de prendre en compte pour ce classement les savoirs et les savoir-faire professionnels des salariés dans leurs emplois.*

*Le classement des salariés intervient à partir des définitions générales des niveaux en tenant compte des notations des quatre critères, sans priorité ni hiérarchie entre eux, définis ci dessous :*

- *Contenu de l'activité*
- *Autonomie et initiative*
- *Technicité*
- *Formation et/ou expérience.*

*L'objectif est d'adapter au mieux le classement pour un poste donné.*

*Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse, la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.*

*Dans le cadre de la fonction ou de l'expérience, sont pris en compte les diplômes, les qualifications et les compétences nécessaires au poste.*

*Le statut de cadre traité à l'article V-1-2 de la CCN est distinct de la classification professionnelle.*

*La grille doit être étudiée indépendamment par le salarié et l'employeur pour pouvoir échanger par la suite en toute objectivité.*

*L'employeur est tenu de procéder à un entretien individuel et professionnel pour l'évaluation des compétences et l'évolution de carrière des salariés, au plus tard six mois après l'embauche à la demande du salarié, et par la suite, au moins, selon une périodicité biennale suivant la C.C.N. (Convention Collective Nationale).*

*Lors de ce bilan, une analyse par catégorie de critères classant permettra, le cas échéant, de faire augmenter la notation en raison de techniques acquises par formation, ou encore, d'un gain d'initiative, d'autonomie ou d'expériences validées.*

### **C - ESTIMATION DE LA QUALIFICATION ET DU COEFFICIENT DU SALARIE**

*La procédure de classement des salariés doit s'opérer comme suit :*

- \* Prendre en compte leurs compétences et la nature des fonctions ou statuts réellement exercés*
- \* Confronter ces éléments aux définitions générales des 6 niveaux et 11 positions*
- \* Se référer au tableau synoptique des critères de classement*
- \* S'approprier les définitions et terminologies du glossaire.*

*La graduation inscrite dans cette grille traduit la volonté des partenaires sociaux d'inscrire la formation professionnelle continue au cœur des pratiques professionnelles.*

*La notation des 4 critères doit permettre de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires à les occuper.*

*Le coefficient final du salarié peut être obtenu par une simple règle de 3, correspondant à la moyenne des notations obtenues pour chaque catégorie de critères classant.*

*Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant de niveaux et positions professionnelles supérieures à sa classification doit être classé dans le niveau ou la position correspondant.*

*L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède une technicité complémentaire acquise par expérience professionnelle.*

*Les salariés d'un coefficient inférieur effectuant des fonctions d'un niveau ou d'une position supérieure de façon régulière et continue doivent être classés à la qualification correspondant à celles-ci.*

*La polyvalence est la pratique accessoire et répétée de plusieurs techniques distinctes de la fonction principale. Elle offre des points supplémentaires par tranche de 5 avec plafonnement égal à la moitié de l'écart entre les coefficients des deux positions contiguës, sans pour autant modifier la qualification contractuelle.*

*Exemple :*

*La moyenne de la notation des critères aboutit à un coefficient de 430 pour l'emploi principal*

*La différence entre le coefficient attribué et son suivant 500 est de 70 points*

*Au titre de la polyvalence, il peut être attribué jusqu'à la moitié de ce total soit 35 points complémentaires.*

*Ces points supplémentaires ne doivent pas être additionnés avec le coefficient principal*

*Le nombre de points supplémentaires doit apparaître en libellé sous la ligne du coefficient principal*

*Le salaire, pour un poste et une classification donnés, ne peut être inférieur au montant du salaire minimal conventionnel, déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique par la valeur du point en vigueur localement.*

*L'employeur doit informer le salarié de son classement, et le lui notifier par écrit sous quinzaine après l'entretien individuel ou professionnel.*

En cas de désaccord, le salarié peut demander par écrit à l'employeur, un réexamen sous un mois pour un nouvel entretien. A la suite de ce 2<sup>ème</sup> entretien et en cas de désaccord persistant, le salarié peut saisir par écrit la Commission Paritaire Régionale pour conciliation, via le secrétariat de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

Pour contacter la CPNNC, écrire à l'APGP sise : 8, rue du Chalet 75010 Paris.

## **D - DEFINITION DES CRITERES DE CLASSEMENT**

### **1<sup>er</sup> critère - Le contenu de l'activité :**

Il s'agit bien là du fondement de tout emploi : quelle est la part de la production de l'entreprise que le salarié prend en charge, en somme, la définition du poste occupé. En d'autres termes, quelle est la part du travail qui est déléguée au salarié par l'employeur. Cette part se mesure à la nature et à la quantité des directives qu'il est nécessaire de transmettre au salarié pour remplir sa mission.

La complexité ainsi que la variété des tâches confiées doivent être ici prises en compte.

### **2<sup>ème</sup> Critère - L'initiative et l'autonomie :**

Il faut dissocier l'initiative qui est le fait du salarié et mesurée au gré du déroulement du travail confié au salarié, de l'autonomie qui est généralement proposée par l'employeur.

La première peut être proposée dès l'embauche du salarié, tandis que la seconde devra être transcrite contractuellement.

L'initiative et l'autonomie sont donc des paramètres essentiels analysés lors des entretiens individuels et professionnels.

### **3<sup>ème</sup> Critère - La technicité :**

Ce critère est lié au poste qu'occupe le salarié et aux outils, techniques et/ou intellectuels, dont il a besoin pour effectuer les tâches qui lui sont confiées. Ce critère est bien entendu étroitement lié à la spécificité de chaque entreprise.

### **4<sup>ème</sup> Critère - La formation et/ou l'expérience :**

Il s'agit du niveau de connaissances théoriques et pratiques **acquis**. Ce niveau peut être le résultat d'une formation initiale sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale ou un diplôme admis en équivalence, d'une formation professionnelle continue sanctionnée par un certificat de qualification professionnelle (CQP) ou une attestation ou une expérience professionnelle validée **acquise** par la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou par l'exercice régulier de compétences.

Ce critère prend en compte les éléments formation et/ou expérience nécessaires aux fonctions attribuées.

## **E - GRADUATION DES NIVEAUX D'EMPLOI**

La grille à critères classant repose sur des définitions progressives de niveaux de qualification pour chaque niveau et position.

Les définitions des niveaux et positions constituent l'élément essentiel de classement de chaque salarié.

### **Niveau I - Position 1**

Ce niveau est un classement d'accueil des salariés sans formation, ni spécialisation.

### **Niveau I - Positions 2 et 3**

A ce niveau apparaissent les notions :

- d'effectuer des actions spécifiques de travaux
- de faculté d'adaptation
- d'instructions graduées
- de mode de suivi
- de diplôme professionnel, de formation continue, d'expérience professionnelle.

### **Niveau II - Positions 1 et 2**

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- d'exécution des travaux dans une procédure
- de connaissances de techniques de base du métier
- de responsabilité dans l'accomplissement de l'exécution
- d'initiative.

### **Niveau III - Positions 1 et 2**

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- de réalisation et d'organisation de travaux dans une spécialité.

### **En position 2 :**

- de connaissances de techniques maîtrisées du métier
- d'autonomie et de mission.

### **Niveau IV - Positions 1 et 2**

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- de responsabilité dans l'accomplissement de la mission
- de maîtrise d'outils informatiques appropriés
- d'analyse des contraintes liées à l'activité
- de proposition de choix techniques et/ou conceptuels.

### **Niveau V - Position 1**

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- d'organisation ponctuelle d'équipe professionnelle
- de maîtrise d'outils informatiques et de leurs environnements
- de connaissance des orientations économiques et stratégiques de l'entreprise
- de détermination des choix techniques et/ou conceptuels
- de compétences pédagogiques à la transmission de savoirs et d'expérience.

### **Niveau VI - Position 1**

En complément, apparaissent à ce niveau les notions :

- d'encadrement de personnel et de coordination d'activité de l'entreprise
- de réalisation d'objectifs économiques et stratégiques
- de définition de la logistique informatique et ses besoins de compétences.

## **F - AIDE AU REPERAGE DES COMPETENCES**

Ces éléments d'aide permettent de repérer, tant pour le salarié que pour l'employeur, les thèmes essentiels à renseigner, rappelés ici sans ordre ni hiérarchie.

Diplômes : .....

Formations professionnelles continues : .....

(L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle lorsque le salarié possède une technicité complémentaire acquise par expérience professionnelle.)

Technicité complémentaire acquise depuis son embauche : .....

Expériences antérieures, extérieures et dans l'entreprise utiles au poste occupé .....

Tâches et fonctions principales du poste de travail concerné : .....

Responsabilité principale dans le cadre de son travail de base : .....

Initiatives prises en plus des tâches qui lui incombent dans le cadre de son travail de base : .....

Tâches exercées en plus de celles faisant partie de son travail de base : .....

Responsabilités prises en plus de celles faisant partie de son travail de base : .....

Autres particularités : .....

## **G - TABLEAU SYNOPTIQUE DES CRITERES CLASSANT**

Le tableau synoptique de la grille à critères classant présenté ci-après, permet de visualiser les graduations et les complémentarités.

Le classement résultant sera exprimé avec le barème de la colonne "coefficient", l'échelle de notation est un outil arithmétique permettant d'affiner l'analyse pour chaque critère. Ils ne sont en aucun cas des coefficients intermédiaires.

Ce tableau doit être lu :

- \* Horizontalement de droite à gauche, dans un même niveau ou une même position, les quatre critères se complètent, sans priorité ni hiérarchie entre eux.
- \* Verticalement, il révèle une graduation de valeur des critères entre les différents niveaux et positions.

NIVEAU	POSITION	CONTENU ACTIVITE	AUTONOMIE INITIATIVE	TECHNICITE	FORMATION et / ou EXPERIENCE	EHELLE DE NOTATION	COEFFICIENT
I	1	Position d'accueil	/	/	/	200	200
						210	
	2	Travaux élémentaires à partir de directives précises	Travaux effectués sous contrôle permanent	Sans mise en œuvre de connaissances particulières, notions de base acquises par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau V de l'E.N. Formation générale technologique ou professionnelle	220	220
						230	
	3	Travaux simples à partir de directives précises	Travaux effectués sous contrôle régulier	Notions de base acquises par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IVb-IVc de l'E.N. Formation générale technologique ou professionnelle	240	240
						250	
260							
II	1	Travaux courants de la fonction selon des directives précises, responsabilité de leur exécution dans cette limite	Travaux exécutés sous contrôle fréquent, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiative élémentaire	Connaissance des techniques de base acquises par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau IVa de l'E.N. Formation générale technologique ou professionnelle. Expérience acquise à la position précédente	270	270
						280	
						290	
	2	Travaux courants de la fonction selon des directives générales	Travaux exécutés sous contrôle ponctuel, responsabilité de leur exécution dans cette limite	Maîtrise technique des moyens acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III de l'E.N. Formation générale technologique ou professionnelle. Expérience acquise à la position précédente	300	300
						310	
						320	
III	1	Travaux de la spécialité à partir de directives générales, responsabilité de leur exécution dans cette limite	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, responsabilité de leur exécution dans cette limite. Initiatives réduites	Maîtrise technique du travail acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau III ou II de l'E.N. Formation générale technologique ou professionnelle. Expérience acquise à la position précédente	320	320
						330	
						340	
	2	Travaux de la spécialité à partir de directives générales, responsabilité de leur exécution dans cette limite	Travaux réalisés et organisés sous contrôle de bonne fin, Autonomie définie régulièrement	Connaissance maîtrisée du métier acquise par formation et/ou expérience	Diplôme de niveau II de l'E.N. Formation générale technologique ou professionnelle. Expérience acquise à la position précédente	370	370
						380	
						390	
						400	
						410	
						420	



IV	1	Missions à partir de directives générales	Missions réalisées sous la condition d'en rendre compte à la direction	Maîtrise des outils et capacité à analyser les contraintes liées à	Diplôme de niveau II ou I de l'E.N. Formation générale technologique	430	430	
		responsabilité de leur exécution dans cette limite	dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement,	l'activité acquise par formation et/ou expérience.	ou professionnelle. Expérience acquise à la position précédente	440		
			responsabilité de leur exécution dans cette limite				450	
							460	
						470		
						480		
						490		
	2	Missions à partir des orientations de l'entreprise,	Missions réalisées et organisées sous la condition d'en informer	Maîtrise des outils et capacité à proposer des choix,	Diplôme de niveau I de l'E.N. Formation générale technologique	500	500	
responsabilité de leur exécution dans cette limite		la direction dans le cadre d'une autonomie partielle,	acquise par formation et/ou expérience	ou professionnelle. Expérience acquise à la position précédente	510			
		responsabilité de leur exécution dans cette limite				520		
						530		
						540		
<b>Moyenne = (470+530+480+520) : 4 = 500</b>						540		
V	1	Missions complexes à partir des orientations de l'entreprise,	Missions réalisées et organisées avec le cas échéant l'assistance	Maîtrise complète des outils et capacité à faire des choix et à	Diplôme de niveau I de l'E.N. Formation générale technologique	550	<b>550</b>	
		responsabilité de leur exécution dans cette limite	d'une équipe, sous condition d'en informer la direction	transmettre le savoir et l'expérience professionnelle acquise par	ou professionnelle. Expérience acquise à la position précédente	560		
			responsabilité de leur exécution dans cette limite	formation et/ou expérience		570		
						580		
						590		
VI	1	Les salariés de ce niveau coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur ; ils sont dans cette limite responsables de la réalisation des objectifs de l'entreprise.		Maîtrise complète des moyens et des contraintes	Diplôme professionnel reconnu	600	<b>600</b>	
				et capacité à définir les outils et les compétences adaptées	Formation générale technologique ou professionnelle	(610)		
				acquise par formation et/ou expérience	Expérience acquise à la position précédente	(620)		
						(630)		

AH (CFDT) : le texte fondateur c'est la CCN dans laquelle les coefficients sont affirmés ; que l'entreprise, dans son fonctionnement, dans l'accompagnement des trajectoires professionnelles des salariés, décide d'une notation d'entreprise interne (ex. du salarié embauché au coef. 220 qui passe au coef. 240), mais sur la fiche de paie, il ne devra exister que les coef. affirmés dans la CCN (200, 220, 240 et suivants). Qu'à l'intérieur de l'entreprise, l'employeur crée un processus qui fait que le salarié est accompagné pour le faire progresser dans sa trajectoire professionnelle, pourquoi pas ? C'est pourquoi la colonne "échelle de notation" est bien un outil arithmétique qui éclaire l'utilisation du guide.

JFC (SdA) : en tant qu'employeur, JFC a tout intérêt à avoir un salarié classifié au coef. 220 et de le payer plus cher. Si avec la notation interne, il considère qu'il vaut un coef. supérieur, il augmente le salarié tout en le laissant au coef. 220 puisque le salaire sert à gratifier une progression par rapport à une qualification. Si à un moment donné, survient un événement comme une formation, l'acquisition d'un savoir ou des responsabilités confiées, le salarié passera alors d'un coef. à un autre. Le déroulement de carrière correspond à une notation interne et le coef. n'a rien à voir.

AM (UNSA) : même s'il y a des différences d'opinion entre les partenaires sociaux, le paritaire est quand même la culture de la différence et que tout ne peut pas être réglé d'un coup. Depuis 10 ans, cette problématique n'a pas créé beaucoup de conflits, pas un seul n'est remonté. Il faut faire tout de même attention, il y a d'un côté les coef. et de l'autre l'échelle de notation ; l'UNSA milite pour avoir des outils qui fonctionnent mais il peut y avoir des blocages du fait des employeurs mais aussi du fait des salariés. Pour passer du coef. 220 au coef. 240, il peut y avoir une étape à 230 mais si cette étape intermédiaire n'est pas reconnue, le passage sera plus dur et le risque c'est que l'employeur laissera le salarié au coef. 220. La petitesse de la grille de lecture est importante et il faut la mesurer.

JFC (SdA) : ce ne sont pas ses propos. La notation interne permet d'évaluer en toute transparence ; ensuite, le coef. existant facialement sur la fiche de paie n'a pas d'importance puisque le salaire évolue avec la notation interne, donc il y a bien une négociation et une reconnaissance.

AH (CFDT) : le respect de la règle ce sont les coef., ils sont ce qu'ils sont mais ils sont là. Ensuite, dans les entreprises, les employeurs peuvent créer des échelles de notation au travers des entretiens biannuels mais ils ne doivent pas porter sur les fiches de paie des coef. qui n'existent pas.

PJ (UNSA) : des coef. sont cités dans la CCN mais ils ne figurent pas dans la colonne de droite du tableau synoptique (ex. coef. 400), il faudrait donc harmoniser les textes et remplacer le coef. 400 par le coef. 430.

**Décisions : la CPNNC acte le changement du coefficient 400 en coefficient 430 dans la grille de la CCN pour l'attribution du statut de cadre. La CFE-CGC émet une réserve sur ce point.  
La CPNNC finalisera le guide de classification à la prochaine réunion du 24 mai 2012.**

#### **Point 5 : Signature des avenants "Prévoyance" & "Frais de Santé"**

YB (CFTC) : les avenants ont été transmis aux opérateurs qui ont apporté un certain nombre de modifications mineures demandées par la CPNNC du 22 mars dernier. Les modifications ne portent que sur les avenants "portabilité" :

✓ **Avenant n° 4 à l'accord "Prévoyance" du 24 juillet 2003 (portabilité) & Avenant n° 5 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007 (portabilité) :**

Les modifications proposées par les opérateurs sont justifiées par les indications qui étaient jointes à la convocation à la CPNNC de ce jour.

Sur les deux avenants "portabilité", la précédente CPNNC avait retiré une disposition qui prévoyait la cessation de la portabilité en cas de résiliation du contrat d'assurance par l'entreprise. Les opérateurs ont réintroduit la possibilité de faire cesser les effets de la portabilité en cas de résiliation du contrat d'assurance de la branche et non pas de l'entreprise. Il est évident que les dispositions relatives à la portabilité tombent en même temps que les garanties couvrant les salariés.

L'autre disposition, c'est le retrait d'une obligation qui pesait sur le salarié, de fournir mensuellement la justification de son affiliation à Pôle Emploi. Les opérateurs estiment que c'est une usine à gaz et, dans la mesure où le salarié est déjà censé fournir toute information relative à un changement de situation qui conduirait à la remise en cause de la portabilité, apparemment, dans les faits cela leur suffit largement et ils n'ont pas envie de gérer l'addition d'un certain nombre de mois d'attestations Pôle Emploi. Plutôt que de créer une obligation qui n'aura pas d'effet, les opérateurs suggèrent de retirer cette contrainte pour le salarié concerné.

Enfin, en ce qui concerne toutes les prestations "prévoyance" calculées dans le cadre de la portabilité selon un salaire de référence, les opérateurs proposent que ce salaire de référence soit calculé en excluant les éléments de rémunération exceptionnelle et de s'en tenir à la rémunération de base du salarié.

CC (UNSA) : le salarié a l'obligation d'avertir l'opérateur de tout changement de statut, qu'en est-il de celui qui changerait de statut et qui retrouverait un travail dans une autre branche où il n'y aurait pas de garanties en frais de santé ? Il pourrait très bien tricher pour profiter de deux ou trois mois de garanties.

PP : les opérateurs estiment que le coût de gestion du traitement des attestations est supérieur au risque à la marge.

✓ **Avenant n° 6 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007 (taux de cotisation)** : cet avenant est resté en l'état de l'examen de la précédente CPNNC.

CC (UNSFA) : en tant que Président de la CPNNC et pour une question de présentation de communication, suggère que soit rajouté le terme "portabilité" (ou "maintien des garanties") aux avenants aux accords Prévoyance et Frais de Santé. Par ailleurs, l'UNSFA rappelle qu'elle n'est pas signataire, non pas sur le principe, mais du fait de certaines modalités.

**Décisions** : la CPNNC acte la modification du titre des avenants comme suit :

- Avenant n° 4 à l'accord "Prévoyance" du 24 juillet 2003 - Portabilité & Maintien des Garanties

- Avenant n° 5 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007 - Portabilité & Maintien des Garanties -

Seront signataires :

- Avenant n° 4 à l'accord "Prévoyance" du 24 juillet 2003 (portabilité & maintien des garanties) : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, le SdA

- Avenant n° 5 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007 (portabilité & maintien des garanties) : la CFDT, la CFE-CGC, le SdA

- Avenant n° 6 à l'accord "Frais de santé" du 05 juillet 2007 (taux de cotisation) : la CFDT, la CFE-CGC, le SdA, l'UNSFA

- Avenant n°4 à la convention de gestion « Prévoyance » concernant le taux d'appel de 80 % : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, le SdA, l'UNSFA.

Les avenants sont ouverts à signature pour FO jusqu'au jeudi 26 avril 2012.

#### **Point 5 : Questions diverses**

✓ **Sous commission "Statistiques"**:

YB (CFTC) : les sous commissions "Statistiques" & "Egalité professionnelles femmes/hommes" travaillent dès le début sous mandat de la CPNEFP. Or, il apparaît que la mission de la sous commission "Statistiques" relève également du champ de compétence de la CPNNC, c'est la raison pour laquelle la CPNEFP a demandé à cette dernière de mandater également ladite sous commission.

AH (CFDT) : rappelle que la sous commission "Statistiques" ne doit pas oublier que Malakoff-Médéric et Réunica gèrent les retraites dans la branche et que ces deux organismes sont des sources intéressantes.

**Décision** : la CPNNC valide l'extension du mandat de la sous commission "Statistiques", relevant des deux commissions paritaires nationales.

✓ **Sous commission "Egalité professionnelle femmes/hommes"**

LT (CGT) : la sous commission propose à la CPNNC de valider l'état d'avancement de la mission qui sera confiée au cabinet Ithaque.

**Décision** : pour éviter d'empiéter sur le temps imparti aux autres sujets de l'ordre du jour, la CPNNC propose que la sous commission présente l'état d'avancement de ses travaux lors de la réunion du 24 mai 2012.

#### **Ordre du jour de la CPNNC du 24 mai 2012**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 avril 2012
- 3 - Finalisation du guide de classification (discussion sur la position cadre)
- 4 - Finalisation de la négociation de la CCN
- 5 - Comptes-rendus des sous commissions "Egalité professionnelle hommes/femmes" & "Séniors"
- 6 - Compte-rendu de la sous commission "Statistiques"
- 7 - Questions diverses

*La séance est levée.*