

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 18-10-2012

CPNNC du 13 septembre 2012

COMPTE RENDU

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER, Boualem BELLEMOU, Patrick COLOMBIER
UNSA : Christophe CHOMEL, Alain MASSON, Thierry LE BERRE, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Vincent MORIN
CFTC : Yassin BOUAZIZ, (Angélique LACROIX excusée)
CFE-CGC : François LE VARLET, François DUDILIEUX
CGT : Laurent TABBAGH

Président : Stéphane CALMARD

Vice Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 13 septembre 2012

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 28 juin 2012
- 3 - Information de la Présidence
- 4 - Information sur l'avenant n° 1 à la CCN
- 5 - Discussion sur les points non intégrés à l'avenant n° 1 à la CCN
- 6 - Examen du projet d'avenant "Prévoyance"
- 7 - Questions diverses :
 - * Action sociale dans la branche
 - * Accord d'entreprise et éventuelle saisine de la CPNAC

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 13 septembre 2012 sous réserve des points suivants ajoutés en questions diverses :

- Action sociale dans la branche
- Accord d'entreprise et éventuelle saisine de la CPNAC

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 28 juin 2012

Décision : La CPNNC approuve en l'état le compte-rendu de la réunion du 28 juin 2012.

Point 3 : Information de la Présidence

- Aurélie Filippetti, Ministre de la Culture ayant annoncé qu'elle souhaitait créer une commission de travail sur la formation professionnelle continue dans le domaine de l'architecture, la CPNNC lui a écrit conjointement avec la CPNEFP, et a sollicité un rendez-vous pour lui exposer les politiques de la branche.

- Un courrier a été adressé aux Présidences de CPR pour les informer que, eu égard à l'augmentation du SMIC, celles dont la valeur du point est désormais inférieure 7,13 € doivent organiser une réunion pour se mettre en conformité.

- Les opérateurs se sont vu confier la rédaction d'un projet d'avenant concernant la prévoyance ; ils seront probablement en mesure de présenter ledit projet fin septembre au lieu du 14 comme prévu.

Point 4 : Information sur l'avenant n° 1 à la CCN

PP : les procédures ont été engagées à l'issue de la période d'ouverture à la signature de l'avenant n° 1 à la CCN :

- 18 juillet 2012 : notification aux organisations syndicales

- à l'issue des 15 jours de délai légal (aux environs du 10 août), l'avenant a été déposé au Ministère du Travail pour une demande d'extension

LT (CGT) : demande que les organisations syndicales soient informées de la publication de l'avis au JO.

PC (SyndArch) : déplore qu'à la suite de la signature de l'avenant par les syndicats, l'UNSFA ait adressé à ses adhérents un mail plutôt incendiaire à l'égard du SyndArch, accompagné de l'avenant n° 1 erroné. Le SyndArch va devoir mettre au point une stratégie de réponse et ne laissera pas les choses en l'état. Même si des organisations syndicales sont en désaccord sur certaines orientations, il est hors de question que le SyndArch accepte de se faire traiter de "fossoyeurs de la profession". Cette attitude est regrettable et n'augure pas des relations constructives, surtout en profitant d'un mail "informatif" ou "désinformatif" pour simplement "draguer" de nouveaux cotisants.

TLB (UNSFA) : le problème provient d'une erreur de transmission sur la forme et non sur le fond. Dès que l'avenant signé a été communiqué, il a été remis sur le site. Quant à la position de l'UNSFA, depuis le début de la négociation, elle a toujours affirmé son opposition sur deux articles essentiels dans la défense de la profession :

- la modification de l'article I et l'extension ou la suppression de l'exercice réglementé

- le critère de revalorisation des diplômes.

SC (CFDT) : il est regrettable que l'UNSFA en soit arrivée à faire une pétition sur internet, ce qui n'est pas valorisant pour la profession ; il aurait été préférable qu'elle donne sa position par tout autre moyen. La malencontreuse méthode utilisée par l'UNSFA a décrédibilisé l'ensemble des partenaires sociaux ; avant de se lancer dans une pétition sur Internet, l'UNSFA aurait dû prévenir qu'elle ne serait pas signataire de l'avenant.

CC (UNSFA) : l'UNSFA a ferrailé sur un certain nombre d'articles tout au long de la négociation. Elle a accepté des modifications sur certains articles parce que c'était nécessaire ; sur d'autres, l'UNSFA a laissé partir les choix paritaires qui se dessinaient, tout en disant que l'évolution de tel ou tel article ne lui convenait pas. La désapprobation de l'UNSFA vis-à-vis d'une partie du collège salarié et du SyndArch sur l'évolution de certains articles s'est manifestée à plusieurs reprises. La Présidente de l'UNSFA et le Conseil National, réunis à plusieurs reprises pour discuter de l'évolution de la CCN, n'ont pas donné mandat pour signer, ce qui équivaut à un acte officiel.

Les membres de la CPNNC ne doivent pas être froissés de voir que l'UNSFA a fait son travail de communication et d'opposition à la demande de ses adhérents en informant les entreprises et les salariés.

AM (UNSFA) : remercie SC de laisser à l'UNSFA la liberté d'expression qui est une chose importante. Le remercie également de faire ces critiques sur le plan formel, ce qui va aider l'UNSFA à mieux affiner ses futures expressions. Les organisations syndicales font partie de la CPNNC et se doivent d'informer leurs adhérents de ce qu'il s'y passe et ne rien dire, ce serait laisser faire.

PC (SyndArch) : informer, c'est une chose, désinformer en est une autre ; l'UNSFA a "désinformé" en permettant à tous les architectes de France et de Navarre de lire un avenant n° 1 qui n'était pas le bon.

LT (CGT) : qu'elle soit signataire ou pas signataire, chaque organisation syndicale a ses raisons d'expliquer à ses adhérents pourquoi elle a pris la responsabilité de signer ou pas. Si le SyndArch est traité par l'UNSFA de "fossoyeurs de la professions", elle peut en dire de même du collège salarié. Comme la CGT veut connaître les tenants et les aboutissants, il souhaite que le document diffusé sur Internet soit remis aux partenaires sociaux.

CC (UNSFA) : en ce qui concerne l'erreur "matérielle" du lien, elle a été corrigée ; en ce qui concerne le fond, l'UNSFA est en désaccord pour l'ouverture de la CCN à d'autres professions non réglementées comme celle d'architecte telle que définie par la loi aujourd'hui. De plus, l'UNSFA ne voit pas de quel droit, la CCN serait ouverte à des professions qui sont tout à fait respectables, mais qui ne relèvent pas du code de déontologie, qui n'ont pas les mêmes intérêts que la branche et n'ont pas demandé, par le biais de leurs organisations syndicales, à entrer dans le champ d'applica-

tion de la CCN de la branche architecture. L'UNSFA l'a répété plusieurs fois et si les organisations syndicales persistent dans cette voie, elles en assument leur responsabilité.

Le second point concerne la grille de classification, il a été décidé d'une évolution du critère "diplôme" en reclassant et en augmentant ce critère de manière inconsidérée, alors même que la formation initiale des architectes a été réduite par l'Etat ; sa qualité a donc baissé tandis que toutes les organisations professionnelles ont critiqué le processus de la HMONP tel qu'il est aujourd'hui par le biais d'un livre blanc que tout le monde a signé (formation qui d'ailleurs n'évoque pas).

JFC (SyndArch) : la HMONP est le seul accord sur lequel les organisations ont vraiment bloqué, à savoir le développement de la formation en alternance (avenant formation n° 2) qui n'a pas été signé par l'UNSFA. Il aurait été honnête que l'UNSFA informe ses adhérents qu'elle ne signe pas les accords qui bloquent sur certains points, alors que les organisations syndicales ont toutes signé ensemble et qu'elle donne les raisons pour lesquelles elle n'a pas signé.

CC (UNSFA) : l'UNSFA informe ses adhérents et la profession des textes négociés, sur lesquels elle est d'accord ou pas.

JFC (SyndArch) : l'article I ne constitue pas une ouverture, mais simplement la suppression d'un blocage. Les organisations syndicales représentent la branche professionnelle, et non l'Ordre ; elle gère le secteur social et économique de la profession, soit 12000 entreprises (et non 30.000 architectes). Il s'agit de la CCN des entreprises d'architecture (et non des cabinets d'architectes) ; même si l'Ordre gère indifféremment les architectes salariés, les architectes libéraux et les architectes employeurs, il n'a pas à se mêler des rapports entre le collège patronal et le collège salarié. La référence à la profession réglementée est d'ordre ordinal qui n'a rien à voir dans les rapports économiques et sociaux. Le SyndArch a défendu sa position, l'UNSFA en a une autre, mais elle est porteuse d'un certain nombre de contradictions.

CC (UNSFA) : comprend parfaitement que les partenaires sociaux soient mécontents de la démarche de l'UNSFA ; cependant, l'UNSFA est assez étonnée que les cabinets n'aient pas été informés de l'inverse, à savoir des copies d'articles se félicitant de l'évolution des nouveaux textes et des nouveaux acquis.

SC (CFDT) : en prend bonne note et si l'UNSFA donne accès à la CFDT au fichier de ses entreprises, elle les informera...

AM (UNSFA) : participe à la CPNNC depuis un certain temps et confirme que la discussion s'est faite collectivement. Lorsqu'un point dur a été soulevé par l'UNSFA, les organisations syndicales sont passées au vote sans discussion préalable ; les remarques faites à l'UNSFA sont assez drôles, alors que la CPNNC, qui doit travailler à la recherche du consensus, ne l'a pas fait. Il ne faut pas reprocher à l'UNSFA d'avoir été mise en marge régulièrement et de donner l'information aux entreprises (employeurs et salariés).

JFC (SyndArch) : ce discours serait compréhensible si la négociation s'était faite sur 2 mois, mais sur 9 ans, il l'est un peu moins. La CPNNC peut demander à l'APGP de sortir l'ensemble des comptes-rendus des réunions qui ont été consacrées à la CCN, ainsi que les quelques enregistrements des sous commissions. A raison d'une dizaine de réunions sur la CCN par an (dont l'UNSFA a eu la Présidence), l'UNSFA a été maître de l'ordre du jour et a eu tous les moyens pour se faire entendre.

CC (UNSFA) : laisse à JFC la liberté de ses convictions, mais le paritarisme, ce n'est pas lorsque l'UNSFA et le collège salarié sont d'accord mais plutôt lorsque le consensus s'est fait entre ces deux collèges. Par ailleurs, il suffit qu'une des deux organisations syndicales soit d'accord pour qu'un accord soit signé. CC a présidé la CPNNC pendant la phase finale de la négociation de l'avenant à la CCN et, malgré son désaccord, il a œuvré à la tenue des débats qui ont abouti à un accord qui ne lui convient pas en tant que membre de l'UNSFA. En tant que membre de la Présidence de la CPNNC, CC se félicite que la commission ait abouti à un accord.

LT (CGT) : il faut être cohérent dans sa démarche ; à l'inverse, lorsqu'il y a des négociations sur les salaires et le fait que seulement 2 ou 3 organisations syndicales de salariés sont signataires ne dérange personne. Que ce soit au niveau du collège employeur ou du collège salarié, il faut une cohérence dans la négociation, sinon autant appliquer la règle de l'unanimité pour tous les accords.

YB (CFTC) : chaque organisation syndicale a sa position qui doit être respectée. Lorsqu'une organisation refuse de signer, il y a trois possibilités : soit elle se tait, soit elle en informe la CPNNC par écrit sur les motifs et elle engage ensuite une campagne promotionnelle. Chacun doit respecter la signature des partenaires sociaux et à l'avenir, il faut éviter ce genre de difficulté et de "bêtise".

CC (UNSFA) : demande que la CPNNC fasse les choses bien et organise une signature officielle de l'avenant à la CCN en présence de la presse, du Moniteur ... et qu'elle informe sur les modifications du texte.

YB (CFTC) : en tant qu'ancien Président de la CPNNC, CC a subi pendant un certain nombre d'années la négociation de la CCN, YB est surpris d'entendre que CC aurait souhaité une "cérémonie" pour la signature de l'avenant.

JFC (SyndArch) : la signature de l'avenant a été ouverte à la suite de la CPNNC du 28 juin dernier ; l'ensemble des organisations syndicales étaient présentes ce jour là, elles ont fait des remarques qui ont été prises en compte et rien ne s'est fait en catimini.

SC (CFDT) : la signature de l'avenant a été reportée plusieurs fois et les organisations syndicales ont eu largement le temps de l'analyser ...

GL (UNSFA) : ne participe à la CPNNC que depuis le début de l'année et a assez de mal à comprendre le fond de la discussion et de la polémique. Ce qui a été dit par l'UNSFA dans ses communiqués, n'est que le reflet de ce qui s'est passé en CPNNC ; l'UNSFA n'a pas été d'accord sur certains points et il semble que chacun peut exprimer son désaccord. Rien n'interdit les organisations syndicales à communiquer sur des textes et des accords auprès de leurs adhérents et de l'ensemble de la profession.

Au cours des précédentes réunions, l'UNSFA a exprimé son désaccord sur deux points, en quoi le fait de l'avoir exprimé officiellement peut être choquant ? Chacun peut émettre un avis et une opinion sans que ce soit gênant.

PC (SyndArch) : dénonce la méthode de l'UNSFA. Les organisations syndicales se réunissent pour discuter et lorsque la décision de signer est prise, qu'une organisation non signataire fasse partir un "Skud" et des insultes à l'encontre du SyndArch n'est pas conforme au calme qui convient et que GL a cru percevoir depuis sa récente arrivée à la CPNNC.

Depuis des années, PC rencontre régulièrement le Président de l'Ordre et la Présidente de l'UNSFA pour parler de sujets qui préoccupent la profession. Qui est donc la troisième entité capable de dire de telles âneries ? L'UNSFA devrait faire une enquête. Si l'UNSFA souhaite que de vrais "Skuds" soient lancés, elle risque d'être surprise.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA communique comme elle pense devoir le faire.

JFC (SyndArch) : informe de la diffusion du texte de l'avenant n° 1 à la CCN sur le site de la branche-architecture.

Point 5 : Discussion sur les points non intégrés à l'avenant n° 1 à la CCN

JFC (SyndArch) : à la lecture du précédent compte-rendu, trois points de la CCN ont été reportés, deux à l'initiative de l'UNSFA et un à celle de la CGT

- Art. I.1 relatif à l'entrée en application de la CCN (à la demande de l'UNSFA) :

Dans un souci de mise en page et de clarté, l'Unsfa souhaitait remplacer le contenu de l'art. I-1 (entrée en application). Remplacer : *"La présente CCN entrera en application à compter de la date de publication de son arrêté d'extension"* par *"L'article III de l'avenant n° 1 : les nouvelles dispositions de la CCN des entreprises d'architecture du 27 février 2003, s'appliqueront le 1^{er} jour du 2^{ème} mois suivant la publication au JO de l'arrêté d'extension pris par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé."*

PP : il serait curieux qu'un article diffère en 2012 ou 2013 l'application d'une convention existant depuis 2003.

| |
|---|
| Décision : La CPNNC acte que la remarque de l'UNSFA est levée et ne sera donc pas retenue. |
|---|

- Art. IV-2.1 relatif aux entretiens préalables au licenciement pour motif personnel (proposition de l'UNSFA) :

"... Conformément à la procédure prévue par le Code du Travail, le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié en application de l'article L-1232-4 du Code du Travail. Lors de son audition, le salarié peut se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise. Lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative du personnel dans l'entreprise, le salarié peut se faire assister, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative. La lettre de convocation à l'entretien préalable adressée au salarié mentionne la possibilité de recourir à un conseiller du salarié et précise l'adresse des services dans lesquels la liste de ces conseillers est tenue à sa disposition. Si la décision de licenciement est prise, l'employeur la notifie au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception, dans un délai maximum de 10 jours francs ..."

Rappel des propos tenus à la CPNNC du 28 juin dernier :

"La proposition de l'Unsfa vise à remettre dans l'article, le type de personnes pouvant accompagner le salarié lors de l'entretien préalable au licenciement."

AM (UNSA) : la 1^{ère} rédaction de la 1^{ère} CCN faisait référence au Code du Travail qui parlait de "la personne de son choix". Entre temps, le Code du Travail a évolué et il parle maintenant "d'une personne de son choix au sein de l'entreprise". Faut-il donc appliquer le Code du Travail actuel ou bien faut-il conserver la version précédente ? La différence est subtile mais elle est intéressante.

SC (CFDT) : il est intelligent que le salarié puisse se faire assister par quelqu'un de son syndicat."

YB (CFTC) : il serait plus judicieux d'indiquer que "quel que soit l'effectif de l'entreprise et en présence de représentant du personnel ou pas, le salarié aura la possibilité de se faire assister par un conseiller."

JFC (SyndArch) : la question est de savoir si le fait de se faire assister par une personne de son choix pose problème ?

FLV (CFE-CGC) : "la personne de son choix" convient parfaitement à la CFE-CGC.

GL (UNSA) : comme les employeurs n'ont pas le droit de se faire assister pendant l'entretien préalable, il n'y a pas d'équivalence avec les salariés.

YB (CFTC) : il existe une institution qui s'appelle les "conseillers aux salariés" ; il faudrait pouvoir conserver la possibilité que le salarié soit accompagné, pas spécialement par une personne de son choix, mais par un conseiller qui aura de l'expérience sur les licenciements économiques. Se priver de la capacité du conseiller du salarié au titre de la personne de son choix ne prouve en rien que ledit choix du salarié soit judicieux.

Lorsqu'il y a des représentants du personnel au sein de l'entreprise, le conseiller est obligatoirement une personne de l'entreprise, mais lorsqu'il n'y a pas de représentants du personnel, le salarié peut se faire accompagner par un conseiller, cela concerne les entreprises de moins de 8 salariés et celles où il n'y a pas de représentants du personnel élus.

SC (CFDT) : le service de ces conseillers est très peu utilisé et assez difficile. Aujourd'hui, le salarié a la possibilité de se faire assister par un représentant du personnel ou bien par un conseiller. La CCN souhaite offrir plus, pourquoi ne pas indiquer que le salarié sera accompagné par un "représentant syndical" (avec des responsabilités politiques régionales ou nationales pour ne pas être bloqué). Les salariés ont besoin d'être accompagnés par quelqu'un qui les défende.

JFC (SyndArch) : proposition : "*Même en cas d'institution représentative, le salarié peut se faire représenter par un conseiller*", ce qui ainsi permet d'éviter au salarié d'avoir une personne de son choix hors entreprise. Si la branche souhaite ouvrir une 3^{ème} possibilité, elle consisterait à ouvrir l'accompagnement à un conseiller du salarié.

Il faut s'aligner sur les trois dispositions du Code du Travail à la différence qu'en l'absence ou pas de représentant du personnel, le salarié peut se faire assister par un conseiller ou par une personne de son choix dans l'entreprise ou par le représentant du personnel.

YB (CFTC) : propose que le salarié puisse se faire assister par "une personne dûment mandatée par son organisation syndicale".

GL (UNSA) : Quid du salarié qui n'est pas syndiqué ? Faut-il qu'il se syndique pour pouvoir être représenté ou pas forcément ?

YB (CFTC) : trois possibilités s'offre au salarié :

- soit il s'agit d'un collègue
- soit il s'adresse à son conseiller qui contacte les organisations syndicales pour savoir si quelqu'un serait disponible
- soit il se fait accompagner par une personne dûment mandatée par une organisation syndicale qui prend la responsabilité d'accompagner ou pas le salarié.

JFC (SyndArch) : est d'accord pour ouvrir l'accompagnement à un représentant d'une organisation syndicale à la condition que le salarié soit syndiqué. Aucune possibilité de se faire assister ne doit être exclue sans pour autant qu'elle soit démesurée.

PP : question à se poser "Est-ce que le mandat du conseiller peut dépasser le cadre défini par le Code du Travail ? Peut-on donner au conseiller un droit d'entrée supplémentaire qui n'est pas prévu dans le Code du Travail ?"

JFC (SyndArch) : c'est le souhait des deux collègues, cependant, si le Ministère du Travail y voit une impossibilité par rapport au statut du conseiller du salarié tel qu'il est défini aujourd'hui, il en fera la remarque.

PP : demandera l'avis de l'avocat conseil. Après l'extension de l'avenant, la CPNNC a remplacé quasiment tous les aspects de la CCN de 2003 où le Ministère avait mis une réserve sur la notion d'organisation représentative ; aussi, la CPNNC a repris de terme "représentative dans la branche".

YB (CFTC) : il faut penser aux organisations syndicales qui, malheureusement, pourraient être amenées à quitter la CPNNC. Pourquoi une organisation qui aurait quitté la table au niveau national ne pourrait-elle pas continuer à être active au niveau local eu égard à un problème d'étiquette ? Les prochaines élections ne seront pas notées sur l'action du syndicat, mais sur un logo. Les salariés n'auraient plus le choix et seraient obligés de prendre les organisations syndicales qui n'ont pas les capacités.

CC (UNSFA) : ce n'est plus une "organisation syndicale représentative de la branche", mais plutôt "une organisation syndicale de la branche".

GL (UNSFA) : il est important qu'il y ait une connaissance de la profession pour éviter de tomber dans le juridique et de se retrouver avec des avocats déguisés en syndicalistes.

YB (CFTC) : les forces vives des organisations syndicales qui peuvent s'investir, représenter les salariés, les assister et se libérer sont, soit des permanents, soit des personnes sans emploi, soit des retraités ; les actifs ne pourront pas se libérer facilement faute d'autorisation de s'absenter de la part des entreprises. Quant aux conseillers, ils le peuvent, c'est prévu par le Code du Travail.

FD (CFE-CGC) : ces conseillers figurent sur une liste départementale et ne sont pas forcément issus de la branche.

CC (UNSFA) : ils sont validés par une autorité qui permet d'échapper aux distensions qu'il peut y avoir dans la branche et qui sont imposées de fait aux employeurs comme aux salariés.

Suspension de séance à la demande de la CFDT

Proposition de rédaction :

"... Conformément à la procédure prévue par le Code du Travail, le licenciement est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la rupture envisagée et recueille les observations du salarié en application de l'article L-1232-4 du Code du Travail. Lors de son audition et quelle que soit la taille de l'entreprise, le salarié peut se faire assister, soit par un représentant du personnel, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative, soit (dans la mesure où le salarié est syndiqué), par un représentant dûment mandaté par une organisation syndicale....."

Proposition de rédaction souhaitée par l'UNSFA :

"..... le salarié peut se faire assister, soit par un représentant du personnel, soit par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise, soit par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative, soit (dans la mesure où le salarié est syndiqué), par un représentant dûment mandaté par une organisation syndicale représentative de la branche....."

Décision : La CPNNC demande au secrétariat du paritarisme de préparer un projet de rédaction de l'article IV-2.1 relatif aux entretiens préalables au licenciement pour motif personnel qui sera proposé à la prochaine CPNNC. Ce projet de rédaction sera soumis entre temps à l'avis de l'avocat conseil pour qu'il lève les quelques incertitudes sur cet article.

- Art. VII-2-5 relatif aux heures supplémentaires - Durée quotidienne du travail (à la demande de la CGT)

"Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme définie ci-après et conformément à l'article L-3121-34 du Code du Travail"

Article L.3121-34 du Code du Travail : la durée quotidienne du travail effectif par salarié ne peut excéder 10 heures sauf dérogations accordées dans des conditions déterminées par décret ..."

LT (CGT) : au regard du décret et des raisons pour lesquelles le temps de travail effectif peut être porté à 12 heures, il est question de "surcroît temporaire d'activité". La suractivité est un élément qui est mal défini et trop large, ce n'est pas un surcroît temporaire d'activité. LT souhaite revenir sur le sens du Code du Travail qui cadre le passage de 10 à 12 heures. La demande n'a pas été retenue, il faut donc analyser les motifs des travaux pouvant être exécutés pour avoir la possibilité de passer à 12 heures.

Une deuxième demande qui est directement liée vient se greffer à la première, il s'agit de l'article VII-2-6 relatif aux heures supplémentaires et au repos quotidien :

"Tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de 11 heures. Par dérogation et à titre exceptionnel, ce repos pourra être réduit à une durée minimale de 9 heures consécutives en cas de suractivité. Dans ce cas, chaque heure comprise entre 9 et 11 heures sera compensée par un repos d'une durée équivalente selon les modalités fixées à l'article concernant la suractivité."

Cet article déroge aux directives européennes, avec la suppression des heures défiscalisées, demain, il sera peut-être moins utilisé ; néanmoins, il faut revoir le sens de suractivité qui n'est pas conforme.

AM (UNSA) : la "suractivité" est une vérité dans les agences, lorsqu'il faut rendre un dossier sous 3 jours pour un Maire ou le Président d'un Conseil Général, il y a parfois des "surchauffes". La CCN de 2003 (art. VII-3-2) les a appelées des périodes de "suractivité" qui ont été définies par rapport à la réduction du temps de travail en cohérence avec cela. Quant au temps de durée minimale hebdomadaire de 11 heures, il est resté en l'état ; il est important parce que l'une des particularités que la profession rencontre, c'est de pouvoir assumer ces périodes de suractivité qui se récupèrent en congés ou en repos compensateur. Il est important de conserver cette règle parce que c'est la règle quotidienne de nombreuses entreprises d'architecture.

FD (CFE-CGC) : il faudrait néanmoins revoir l'article VII-3-2 relatif à la période de suractivité et mettre en corrélation les articles.

"..... Les périodes de suractivité ne pourront en aucun cas dépasser :

- 12 heures par jour et 46 heures par semaine*
- 150 heures par an et par salarié....."*

LT (CGT) : à ce moment là, toute activité peut être considérée comme étant en "surchauffe". Dans le Code du Travail et compte-tenu de l'activité au niveau national, il faut dorénavant accepter de travailler 12, 13, 14 ou 15 heures pour cause de suractivité. Il suffit de supprimer un salarié dans l'entreprise pour être en suractivité. Actuellement, il y a une injustice pour les salariés de la profession qui sont en dessous du Code du Travail et de la réglementation.

JFC (SyndArch) : en ce qui concerne la période de suractivité, une pratique assez "sauvage" a été encadrée (les charrettes) par la CCN. Globalement, le volume d'heures travaillées dans l'année reste le même ; la branche avait le choix entre la flexibilité ou l'encadrement des périodes de suractivité avec des repos compensateurs qui sont quand même assez favorables aux salariés.

SC (CFDT) : cependant, être en dessous du Code du Travail pose problème, il faudrait pouvoir s'y conformer.

JFC (SyndArch) : pourquoi ne pas remettre le sujet sur la table, mais il faut bien savoir que la négociation sera longue et compliquée, les entreprises ont quand même mis du temps à retrouver un certain équilibre.

YB (CFTC) : depuis la nouvelle loi de 2008, les entreprises ont une flexibilité totale pour l'organisation en matière de durée du travail et elles font ce qu'elles veulent. Si jamais, il y avait une spécificité au niveau des entreprises, elles auraient la possibilité de négocier des accords. La référence aux 9 heures de repos concerne les salariés qui seraient amenés à faire de longues journées de travail et lorsqu'il y a danger pour les personnes ou pour les biens.

JFC (SyndArch) : il faut simplement comprendre que les "charrettes" sont généralement générées par des rendus de concours, entre le moment de conception et celui de production.

GL (UNSA) : il est vrai qu'aujourd'hui, le phénomène des "charrettes" dans les agences structurées se présente beaucoup moins. Le problème se pose plutôt pour les agences de 2 ou 3 salariés qui doivent avoir une certaine souplesse pour gérer certains à-coups.

YB (CFTC) : la dérogation des 9 heures est possible uniquement dans les cas suivants :

- activité caractérisée par l'éloignement entre le domicile et le lieu de travail ou entre différents lieux de travail du salarié
- activité de garde et de surveillance permanente caractérisée par la protection des biens et des personnes
- activité nécessitant d'assurer la continuité du service ou de la production
- activité de manutention ou d'exploitation concourant à l'exécution de prestations de transport
- activité s'exerçant par période de travail fractionnée de la journée en cas de période de surcroît d'activité

LT (CGT) : l'important, pour être conforme, c'est de se caler sur les textes de loi et des directives européennes. Si la branche estime que la profession doit se trouver dans ces critères de dérogation, il faut qu'elle s'adresse au Ministère en charge du Code du Travail ou des personnes en charge des directives européennes. Ce n'est pas la CPNCC qui va changer les décrets du Code du Travail ou les directives européennes, elle ne peut que s'y conformer.

Au moment de la signature de l'avenant, la CGT a porté le projet à la commission exécutive fédérale et elle a eu beaucoup de mal à la convaincre de signer en l'état. Elle a réussi mais s'est engagée à revenir sur ce terrain et à renégocier cet article ; il faut donc être conforme aux textes. En ce qui concerne l'ancienne extension, il y a eu sûrement un raté de l'administration qui n'aurait pas du accepter d'étendre la CCN.

AM (UNSA) : l'extension a été faite en bonne et due forme et l'article a été validé.

SC (CFDT) : est quasiment du même avis que la CGT, à savoir qu'il faut se caler sur le Code du Travail. Cependant, il faut trouver une formule pour les situations exceptionnelles dans la branche, telles que les rendus de concours qui est une suractivité subie par l'entreprise.

AM (UNSA) : l'article VII-3-2 encadre très bien les périodes de suractivité :

"L'activité des entreprises d'architecture peut comporter des périodes de suractivité imprévues sur le planning de charge nécessitant de réorganiser le temps de travail. Durant la période de suractivité, l'horaire collectif et/ou individualisé, après concertation et accord écrit entre l'employeur et les salariés concernés, peut être modifié temporairement sous les conditions suivantes :

- *définition de la période de suractivité : dates et durées de travail*
- *décalage de prévenance de 7 jours ouvrés.*

Ces périodes ne pourront en aucun cas dépasser :

- *12 heures par jour et 46 heures par semaine*
- *150 heures par an et par salarié.*

Les heures supplémentaires de suractivité conduisent obligatoirement à un repos compensateur de remplacement (RCR) bonifié en temps. De ce fait, elles ne sont pas imputées sur le contingent des heures supplémentaires, elles seront récupérées intégralement aux conditions suivantes :

- *dans un délai de 25 jours ouvrés à l'issue de la période de suractivité*
- *à la convenance du salarié qui doit observer un délai de prévenance de 5 jours ouvrés"*

Ce texte correspond aux problèmes techniques rencontrés par les agences.

PC (SyndArch) : ce texte correspond bien au travail des agences ; les périodes de suractivité ne sont pas uniquement liées aux concours, mais aussi aux décisions prises de plus en plus souvent par la maîtrise d'ouvrage. Les salariés l'acceptent volontiers et derrière ils récupèrent des heures ou des jours en compensation.

AM (UNSA) : l'architecture est un métier de création artistique, c'est la raison pour laquelle la branche est en relation avec le Ministère de la Culture La création n'est pas une affaire simple et les projets ne tombent pas du ciel. Le planning est le premier travail à l'arrivée d'un concours et au moins une semaine avant, il faut savoir à quel moment les bureaux d'études font fournir les éléments indispensables et bloquer les trois derniers jours pour le rendu final. Il n'est pas question de mettre les salariés dans le bain, quoiqu'ils soient les premiers à le vouloir parce que ce sont des moments de création très importants.

VM (CFDT) : aujourd'hui, le terme "charrette" est galvaudé, il y a trop de dérives, ce sont les salariés qui en pâtissent.

LT (CGT) : en tant qu'organisation syndicale, la CGT ne peut pas valider un article qui est en dessous de la règle de justice pour tous les salariés.

GL (UNSA) : en réalité, dans les agences, tout le monde est d'accord, les salariés qui travaillent plus en cas de charrette savent qu'ils pourront récupérer des jours de vacances ou du salaire en plus ; rien n'est imposé à ceux qui ont des impératifs et il y a une certaine souplesse.

FD (CFE-CGC) : est d'accord avec ce qui a été dit, mais il y a quand même un garde-fou. "Toutes les heures supplémentaires sont récupérées intégralement", à un moment donné, il serait impossible que le salarié les récupère toutes, ils ne peuvent donc pas faire des charrettes à longueur d'année.

AM (UNSA) : les périodes de suractivité sont limitées à 150 heures par an et par salarié.

JFC (SyndArch) : lorsque la branche a réfléchi à la suractivité, elle a pensé à la charrette pour les concours, les créations, etc. qui conduisaient à des dérives dans les agences. Aujourd'hui, avec les moyens rapides de communication et les réponses attendues par retour, les employeurs comme les salariés sont en permanence dans la précipitation.

CC (UNSA) : il faut aussi garder à l'esprit qu'il y a, pour certains, une absence de discipline dans le travail de conception qui souvent fait abstraction du temps de la réflexion. Dans la profession, il y a une part de création, mais il y a aussi une part de production et à un moment donné, il faut faire un choix.

Décision : La CPNNC propose de réactiver la sous commission en charge de la mise à jour de la CCN pour qu'elle travaille sur les articles VII-2-5, VII-2-6 et VII-3-2 de la CCN.
La sous commission se réunira le mercredi 03 octobre 2012 à 9h30 et sera composée de S. Calmard (CFDT), L. Tabbagh (CGT), un membre de SyndArch, et un de l'UNSA.

Point 6 : Examen du projet d'avenant "Prévoyance"

Décision : La CPNNC reporte l'examen du projet d'avenant "Prévoyance", les opérateurs n'ayant pas terminé de le rédiger.

Point 7 : Questions diverses

✓ Action sociale dans la branche :

LT (CGT) : la CPR Ile de France se réunit le jeudi 20 septembre prochain avec à l'ordre du jour la négociation d'un accord sur les chèques vacances. Il s'agit de la négociation d'un accord cadre national, aussi est-ce bien du domaine d'une CPR ? Par ailleurs, la CGT souhaiterait rajouter à l'ordre du jour de la prochaine CPNNC un point sur l'action sociale dans la branche.

JFC (SyndArch) : ce sujet a été évoqué depuis très longtemps, soit au niveau national, soit au niveau de certaines CPR. Très peu d'entreprises ont des CE et ont les moyens de diffuser des actions culturelles. Compte-tenu de la réserve importante en prévoyance chez les organismes gestionnaires, l'idée était de s'en servir pour de l'action sociale. La CPR Ile de France a évoqué la question de l'action sociale à plusieurs reprises et avait suggéré de faire un test avec la région puisqu'elle représente 30 % de la profession. Au fil des discussions, la CPR s'est arrêté sur les chèques vacances, cependant, il reste à savoir si elle a les capacités juridiques, au regard de la CCN, de signer un accord régional sur ce type d'action ou bien, si la démarche doit passer par la CPNNC.

Il faut tout de même soutenir le travail de la CPR qui a travaillé longuement sur le sujet et que la CPNNC ait une réflexion globale sur l'action sociale et si elle autorise la région Ile de France à signer un accord, même partiel. Ce sujet doit être mis à l'ordre du jour de la prochaine CPNNC afin d'étudier et débattre les propositions de la CPR.

FG (SyndArch) : en tant que Présidente précédente de la CPR Ile de France, FG est à l'origine de ce sujet. La CPR a rencontré et interrogé divers organismes (APAS, ANCV) qui offrent de nombreuses prestations dans différents domaines (culturel, social ...). L'APAS, par exemple, est assimilable à un CE, ce qui implique qu'il y a un droit d'entrée de 0.4 % de la masse salariale ... La CPR avait suggéré d'informer les entreprises de l'existence d'un tel organisme, libre à elles ensuite d'adhérer ou non au système. Il semblerait intéressant de tester la faisabilité du projet en Ile de France et ensuite de le proposer au national.

AM (UNSA) : accord régional ou accord national ? AM se pose la même question que JFC. AM a participé à la CPR Ile de France et effectivement cet accord cadre est libéral et n'impose pas aux entreprises d'adhérer, mais propose d'utiliser ou non les services. La vraie question est de savoir si la CPR a l'autorité pour décider d'un certain nombre de choses, même de façon exploratoire ? C'est la CPNNC qui décide des orientations générales et qui doit vérifier si la démarche est conforme à la CCN dont les missions n'ont pas changé.

PP : la CPR Ile de France a connu un changement de Présidence récemment et le dossier sur l'action sociale était engagé avant ce changement. La CPR avait prévu de solliciter la CPNNC sur deux aspects :

1 - dans son processus, la CPR imaginait utile d'informer les entreprises et les salariés sur le projet d'action sociale sur lequel elle travaillait. Une telle campagne de communication nécessite quelques moyens financiers, ne serait-ce que pour envoyer tous les courriers.

Il s'agit donc du cas classique dans lequel une CPR souhaite mettre en œuvre une initiative et cela nécessite une décision de la commission nationale compétence qui dira oui ou non pour qu'ensuite, l'APGP puisse à son tour mettre en œuvre, selon les souhaits de la CPR, l'action envisagée.

La CPR Ile de France en est à ce stade, elle a un projet de communication sur le sujet en direction des entreprises d'architecture, sans avoir le mandat de la CPNNC pour engager concrètement l'action.

2 - Une convocation est partie avec comme ordre du jour de la CPR Ile de France du 20 septembre prochain, un accord potentiel ; il semblerait que la CPR ait imaginé que le travail qu'elle faisait pouvait ensuite être proposé à la CPNNC. Il n'est pas sûr que l'idée de la CPR soit de créer un accord strictement Ile de France, mais de travailler sur un projet qui pourrait être ou pas pris en compte par la CPNNC.

SC (CFDT) : si la CPR Ile de France a besoin d'un mandat de la CPNNC, elle doit le demander par écrit.

FD (CFE-CGC) : d'après la CCN, les CPR ont quatre missions principales dont le suivi de l'application de la CCN en relais de la commission paritaire nationale, il serait peut-être intéressant d'en rajouter.

YB (CFTC) : dès lors que les organisations syndicales ont mandaté leurs représentants pour négocier des accords collectifs au niveau régional, ils sont tout à fait aptes à le faire, que ce soit au sein de la CPR ou ailleurs.

AM (UNSA) : si la CPR doit être une sous-commission de la CPNNC, encore faut-il l'inscrire dans un nouvel avenant à la CCN. Il est inexact de dire que les CPR ont la liberté de faire des recherches et de négocier des accords.

YB (CFTC) : les partenaires sociaux se réunissent au sein d'une CPR pour négocier, mais la signature et la valeur juridique de l'accord ne sont pas issues du pouvoir donné aux CPR par la CCN, elles sont issues du mandat donné par les organisations syndicales à leurs représentants.

LT (CGT) : les CPR ont quand même compétence pour négocier les accords sur les salaires ; à un moment donné, on leur donnait la possibilité de négocier des accords dans leur périmètre, ce qui n'est pas dérangeant. Par contre, il serait dérangeant que la CPR Ile de France négocie un accord cadre national alors que d'autres régions sont privées de négociation d'accords peut-être plus favorables pour les salariés. Peut-être qu'en PACA, on peut négocier un accord sur les chèques vacances et que l'abondement soit plus favorable qu'en Ile de France. Dans la mesure où l'accord sur les chèques vacances ne concerne que le périmètre de l'Ile de France, cela ne pose pas de problème.

JFC (SyndArch) : une CPR ne peut pas signer un accord national, il faut peut-être réexaminer le rôle des CPR dans le cadre de la CCN et voir quels sont leurs périmètres d'intervention au niveau d'accords autres que les accords de valeur de point comme sur de l'action sociale. Il faut cependant faire attention à ne pas signer d'accords régionaux qui soient des dérogations à la CCN.

Le principe de signature d'accords qui concernent la profession ou la CCN doit être débattu. A l'heure actuelle, l'action sociale est en dehors de la CCN ; qu'une région souhaite mettre en place des chèques vacances ou aider à participer à des manifestations culturelles, pourquoi pas, mais il faut réfléchir au périmètre dans lequel ces accords peuvent être signés et que cela n'impacte pas l'ensemble des régions.

FG (SyndArch) : il semble que les partenaires sociaux ne soient pas opposés à ce que la CPR Ile de France fasse un accord régional sur l'action sociale. La CPR du 20 septembre prochain en profitera pour demander à l'APGP de financer un questionnaire sur l'intérêt que portent les entreprises de la branche à des actions sociales.

CC (UNSA) : aujourd'hui, la CPR Ile de France ne peut pas négocier un accord puisque ce n'est pas prévu dans les textes. Par contre, ce qui est tout à fait légitime pour toutes les CPR, dans le cadre des missions qui leur sont données, c'est de faire remonter des informations et des desideratas des employeurs et des salariés et de mener une réflexion. En ce qui concerne la CPR Ile de France, dans le cadre de son travail sur le suivi de l'application de la CCN, elle peut exprimer sa volonté de voir émerger des possibilités de mise en place de chèques vacances ou autre et s'assurer qu'il y a une réelle demande. C'est une action paritaire qui figure dans les statuts de l'APGP et de cette étude, la CPR fera remonter les informations à la CPNNC et s'il doit y avoir un accord, il sera conclu par celle-ci.

Sur la forme, la CPR doit reformuler sa demande et sur le fonds, il n'est pas illégitime qu'elle se pose la question ; par contre, il est illégitime que des CPR commencent à se saisir de problèmes à droite et à gauche, sous prétexte que ... et commencent à négocier des accords dans tous les sens.

JFC (SyndArch) : il faut mettre un peu d'ordre dans les accords, au nom de quoi une CPR ne pourrait-elle pas négocier d'accords puisqu'elle a la liberté de négocier les accords de salaires ? La CCN a la volonté de donner un certain nombre de choses à faire aux CPR, cependant le problème de périmètre se pose, une CPR ne peut négocier que des accords qui concernent sa région. Si la CPR Ile de France demande un budget directement à l'APGP, est-ce que celle-ci peut y répondre ou faut-il passer par la CPNNC ? La CPR aura besoin de faire financer l'enquête auprès des entreprises d'Ile de France sur la faisabilité du projet et si la demande correspond à une ligne budgétaire, l'APGP se demandera si elle a le droit d'attribuer de l'argent directement à la CPR ou bien, s'il faut une décision d'une commission paritaire nationale ou d'une AG ?

YB (CFTC) : répète à nouveau qu'une CPR a la possibilité de négocier un accord collectif qui est issu de la représentativité des organisations syndicales qui constituent les signataires potentiels de l'accord. Quant à la démarche, il est dommage de freiner une CPR qui veut s'engager dans une négociation alors que beaucoup d'entre elles ne sont que dans une situation d'observation. En ce qui concerne le financement du questionnaire, l'APGP n'a eu aucune difficulté pour financer l'action de la CPR Aquitaine, il est inutile que les Présidents se réunissent, il suffira d'inscrire le sujet à l'ordre du jour de la prochaine CPNNC.

JFC (SyndArch) : l'action sociale fait déjà partie de l'ordre du jour de la CPNNC d'aujourd'hui, il ne lui reste plus qu'à demander à la CPR Ile de France de présenter un projet de budget.

PP : dans ce débat, il y a d'un côté la dimension relative à la portée juridique de "qui est en droit de signer un accord" et de l'autre, la réalité du fonctionnement du paritarisme pour lequel la branche s'est dotée de lieux qui permettent les négociations entre partenaires sociaux. La dimension financière a déjà été traitée à plusieurs reprises pour différents dossiers, une CPR qui a l'intention de mener une initiative en imagine le coût et en fonction de la nature de l'initiative, la décision est prise par la commission paritaire nationale (CPNNC ou CPNEFP selon la nature du sujet) qui, en fonction de la décision, mandate l'APGP pour débloquer les fonds à hauteur de ce qui a été décidé. Parallèlement, il y a la notion de négociation, les 7 partenaires sociaux ont tous la dimension nationale et c'est à eux de déterminer quelle portée ils comptent donner à tel ou tel projet d'accord.

Que ce soit une commission paritaire nationale ou bien une CPR, ce n'est que l'instance, le lieu fonctionnel dont se sont dotés les partenaires sociaux pour permettre aux négociations de se réaliser, voire d'aboutir.

JFC (SyndArch) : la CPR Ile de France a discuté sur le principe de mise en place d'action sociale en partenariat avec un organisme qui n'a que l'Ile de France comme champ de compétence. De par sa nature, l'offre de prestation ne peut avoir qu'une implication régionale ; la région Ile de France a besoin d'argent pour une enquête, peut-on lui faire la même réponse qu'à la CPR Aquitaine, à savoir qu'elle décide du budget et le soumette à l'APGP. Si celle-ci estime que la demande entre dans les lignes budgétaires et ne pose aucun problème dans sa gestion quotidienne, la question peut être réglée rapidement sans faire de formalisme outre mesure. Si l'APGP estime que ce n'est pas possible, le sujet sera mis à l'ordre du jour d'une AG ou d'une commission paritaire nationale.

Quant à la validité de l'accord, comment une CPR peut-elle engager un accord national ? Qu'une CPR ait l'initiative et la volonté de mettre en place et de signer un accord régional, c'est très bien et montre que la France est décentralisée et que les gens prennent des responsabilités.

FLV (CFE-CGC) : la CPR n'est qu'un lieu dans lequel les organisations professionnelles qui ont pleines compétences décident de discuter. Si un accord était élaboré dans le cadre de l'Ile de France, il sera signé par toutes ou certaines organisations professionnelles et l'accord dira lui-même s'il a une vocation nationale ou régionale. Si elles veulent lui donner une dimension nationale, elles pourront toujours l'introduire dans l'accord et délibéreront avant de le signer. Quant au financement de l'enquête préalable, la CPNNC peut tout à fait donner un avis favorable et laisser l'APGP regarder si la demande peut passer dans le budget.

JFC (SyndArch) : le national a le recul nécessaire pour juger si les régions respectent les règles, il est important de permettre aux CPR de signer des accords à caractère régional et si les partenaires sociaux souhaitent que ces accords s'appliquent au niveau national, ce sera du ressort de la commission paritaire nationale. Quant à l'aspect financier, une CPR ne doit pas être bridée et pouvoir saisir directement l'APGP dans le cadre d'actions paritaires et quelle que soit la décision, la Présidence en rendra compte à l'AG.

TLB (UNSA) : la CPNNC voit d'un œil favorable la continuité de la démarche de la CPR Ile de France sur l'action sociale de la branche (chèques vacances ...) et sur la négociation d'accords exclusivement régionaux. Dans un premier temps, il suffit que la CPR Ile de France fasse une demande de budget à l'APGP pour lancer une enquête auprès des entreprises de la région sur la faisabilité du projet.

FD (CFE-CGC) : rappelle l'article XV-6-3-3 (Financement du paritarisme - Utilisation des fonds - Financement des frais des actions paritaires) : *"Frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux et convenues paritairement au niveau national."*

AM (UNSA) : il faut que les partenaires sociaux soient conscients qu'ils vont engager un nouvel avenant qui pourrait s'appeler "avenant n° 2 à la CCN". L'article XV-3-1 ne dote pas les CPR de ce type de mission, ce qui met la branche hors jeu par rapport au texte de référence. Il s'agit d'instaurer les CPR comme des sous commissions, sauf que dans le texte de la CCN, les CPR ne sont pas habilitées à jouer le rôle de sous commissions.

CC (UNSA) : que la CPR réfléchisse et qu'elle engage cette réflexion, c'est une action paritaire ; elle peut donc engager cette réflexion jusqu'à rédiger un projet d'accord, par contre, elle ne pourra pas le signer puisque ce n'est pas inscrit dans la CCN.

FD (CFE-CGC) : l'article XV-6-1 (Financement du paritarisme - Finalités) stipule :

"..... Il est institué un fonds de fonctionnement et de développement du paritarisme aux fins de développer et privilégier le conseil et le dialogue social au niveau régional"

PP : rappelle qu'aucun accord de branche n'est signé par une CPR ou par une CPNNC. La négociation est légale parce qu'elle se fait en CPR ou en CPNNC, ce sont des lieux institutionnels qui permettent le développement de la négocia-

tion et au final, les accords ne sont signés que par les organisations syndicales. Poser la question à l'avocat pourquoi pas, cependant, la CPNNC connaît déjà la réponse.

CC (UNSFA) : n'a pas d'opinion sur la question des chèques vacances, il s'agit d'un problème de forme et une CPR ne peut pas signer d'accord et que la valeur de celui-ci soit uniquement réservée à une région ou étendue au national est un tors. La dérive, c'est que la CPR Ile de France, s'arroge le droit de commencer à engager des négociations sur tout un tas de sujets, négociations qui peuvent avoir une portée régionale dans un premier temps, mais également nationale dans un second temps. Cette dérive existe déjà au niveau ordinal, l'Ordre de l'Ile de France se prend parfois un peu trop pour l'Ordre national, aussi, CC ne voudrait pas que la même dérive soit introduite au niveau syndical et ce qui est valable pour l'Ile de France l'est aussi pour les autres régions.

YB (CFTC) : il est exact que les CPR ne doivent pas négocier d'accords, ce sont les partenaires sociaux.

FLV (CFE-CGC) : est également du même avis, les CPR doivent avoir des débats qui sont situés dans un cadre accepté par les commissions nationales. Par contre, FLV n'est pas sûr que tous les textes actuellement signés le soient dans le cadre de la CCN, comme par exemple l'accord santé. D'autres accords peuvent donc être considérés comme étant à côté de la CCN et ils peuvent être nationaux ou régionaux en fonction de la volonté des partenaires sociaux. Il est tout à fait normal de demander aux CPR d'avoir des débats qui soient dans le cadre de la CCN.

SC (CFDT) : les CPR Rhône-Alpes et Auvergne se réunissent prochainement, pourquoi ne pas faire la même démarche que la CPR Ile de France ? Des accords peuvent très bien être lancés dans d'autres régions.

JFC (SyndArch) : quelle est la portée d'un accord signé par les uns ou par les autres ? Juridiquement, les accords sont signés par les organisations syndicales, quel que soit le lieu de négociation. Pour éviter qu'un petit groupe se réunisse et souhaite mettre en place un accord qui s'imposera à tout le monde, il faut hiérarchiser les accords. Une CPR devrait avoir toute liberté pour signer des accords qui ont des compétences régionales et pouvoir saisir la CPNEFP ou la CPNNC pour étendre l'accord au national si nécessaire. Il s'avère que les accords signés en CPNNC et en CPNEFP s'appliquent à tout le monde, il y a donc bien quelque part une hiérarchie des accords ; aujourd'hui, les CPR signent des accords à portée régionale sur les valeurs de point. Il faudrait déterminer le périmètre des accords de sorte que les CPR ne puissent signer que des accords qui s'appliquent à leur région sans engager le national.

TLB (UNSFA) : dans la CCN, il n'est écrit nulle part que la négociation et la signature d'accords régionaux entrent dans les missions paritaires régionales. Les cinq missions des CPR sont les suivantes :

- le suivi de l'application de la CCN
- l'analyse de l'emploi et de la formation
- la négociation de la valeur du point
- la conciliation des différends individuels ou collectifs
- l'avis sur le licenciement de salariés protégés

Il ne faut pas confondre le paritarisme et les syndicats ; rien n'empêche une CPR, comme celle d'Ile de France, d'engager des démarches au titre du paritarisme, mais signer ne fait pas partie de ses attributions et relève des syndicats.

FG (SyndArch) : ou bien les CPR n'ont pas lieu d'exister, ou bien elles sont le lieu de discussions particulières et enrichissantes. La CPR Ile de France n'a jamais imaginé avoir une main mise sur quoi que ce soit, mais seulement de discuter sur des sujets qui pourraient intéresser d'autres régions en dehors de celui sur la valeur du point.

JFC (SyndArch) : propose de mettre en place une hiérarchie des accords.

PP : en termes de légalité, un sujet négocié au sein d'une CPR ne sera valable que si les organisations syndicales ont été informées, convoquées avec des indications très précises sur les sujets qui y seront traités. Si une CPR se réunit et se met à négocier quelque chose qui n'est pas prévu dans l'ordre du jour, les partenaires sociaux, tous autant qu'ils sont, seront amenés à contester la validité des conclusions de la réunion. L'ensemble des organisations sont informées de toutes les convocations et de tous les ordres du jour, elles sont donc en capacité de mandater leurs représentants locaux. Le risque est peut-être réel dans l'intention ou la maladresse d'acteurs locaux, mais chaque organisation est en mesure de tenir ses représentants, voire de contester la validité d'une signature qui aurait été portée un peu trop rapidement. Les procédures de validation, de notification et toute la procédure ministérielle permettent éventuellement à une organisation qui serait, bon gré, mal gré, impliquée dans un accord qu'elle ne voulait pas signer, de s'y opposer et de faire valoir que la signature de M.... ou Mme ... n'était pas valable.

FD (CFE-CGC) : il faut quand même rester sur le fait que *"les frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux sont convenus paritairement au niveau national."* Il faut donc que la CPNNC soit tenue au courant.

CC (UNSA) : tout le monde semble donc d'accord pour valider le principe d'une action paritaire proposée par la CPR Ile de France sur l'opportunité d'un accord sur les chèques vacances. La CPNNC est d'accord sur cette action de recherche et sur le budget, sous réserve qu'il soit validé par l'APGP. Quant à la capacité de la CPR de signer un accord, les partenaires sociaux ont tous émis des réserves.

LT (CGT) : même si ce sont les organisations syndicales qui signent, l'accord restera un accord de branche.

JFC (SyndArch) : il faut se demander si tout accord négocié par les CPR doit passer en commission plénière nationale ou pas ? D'après le débat qui vient de se dérouler, tous les accords courants de valeur de point signés par les CPR n'ont pas à être validés par la CPNNC.

SC (CFDT) : il n'est pas possible de conclure sur ce débat aujourd'hui, il faut le poursuivre en sous commission.

JFC (SyndArch) : ce qui peut être conclu, c'est que le budget demandé par la CPR Ile de France peut être considéré comme acquis et la CPNNC doit réfléchir à la manière de penser et de signer les accords et d'en déterminer le périmètre (régional ou national). Il pourrait y avoir des abus de certaines CPR sur la signature d'accords qui pourraient s'imposer au niveau national, aussi, une réflexion sur le sujet s'impose.

Décision : La CPNNC donne mandat à la Présidence de l'APGP pour examiner le projet d'action paritaire proposé par la CPR Ile de France, ainsi que le budget nécessaire pour la réalisation d'une enquête auprès des entreprises de la branche sur l'opportunité des chèques vacances dans leur région.
Mandat est donné à la CPR Ile de France pour élaborer un projet d'accord sur l'action sociale.

✓ **Accord d'entreprise (Nicolas Michelin) et éventuelle saisine de la CPNAC en cas d'absence de délégués syndicaux :**

Lecture du courrier adressée à la CGT. Objet : information des organisations syndicales représentatives dans la branche de l'engagement de la négociation d'un accord collectif d'entreprise avec les représentants élus du personnel à la délégation unique du personnel.

"..... L'article L-2221 du Code du Travail autorise les entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux, à négocier et conclure des accords collectifs de travail avec les représentants élus du personnel au CE ou à la délégation unique du personnel ou, à défaut, avec les délégués du personnel. Ces accords collectifs doivent porter sur des mesures prises dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Notre entreprise qui compte 92 salariés à la date de la présente et dépourvue de délégué syndical, remplit les conditions posées par cet article. En conséquence, conformément à l'obligation qui nous incombe aux termes de l'alinéa 2 de l'article L-2232-21 du Code du Travail, nous vous informons de notre décision d'engager des négociations avec les membres élus de notre délégation unique du personnel en vue de conclure un accord collectif d'entreprise relatif à la durée du travail....."

LT (CGT) : dans la CCN de la branche, un article dit que lorsque les accords d'entreprise sont signés par des candidats libres, ils doivent passer par la validation de la CPNAC.

PP : ce sera vrai dans la prochaine écriture de la CCN puisque la CPNAC est née de l'avenant n° 1. Le Code du Travail oblige toutes les branches à se doter d'une commission qui a plusieurs fonctions dont celle-ci. Jusqu'à présent, la branche a eu 2 ou 3 cas qui ont été traités par la CPNNC en l'absence de CPNAC. L'entreprise Michelin semble respecter l'obligation prévue dans le Code du Travail puisqu'elle informe préalablement les organisations syndicales de l'ouverture d'une négociation atypique de cet ordre là. Le premier préalable est bien respecté donc, la communication à la branche pour validation risque de lui parvenir également.

YB (CFTC) : pour l'instant, l'entreprise Nicolas Michelin respecte à minima les dispositions légales, à savoir qu'elle a informé les organisations syndicales représentatives de l'ouverture des négociations. Ensuite, les organisations syndicales qui sont saisies par ce courrier auront la possibilité de se rapprocher des salariés pour les assister dans la négociation. Si jamais les organisations syndicales ne bougent pas, les entreprises auront la liberté de négocier un accord qui sera ensuite validé par une commission "ad hoc" si elle est définie dans le cadre de la CCN ; à défaut de définition dans la CCN, le Code du Travail a prévu des dispositions sur la composition de ladite commission.

Si l'entreprise Michelin n'envoie pas, de manière officielle, l'accord à la CPNNC, cet accord sera réputé comme étant non avenu. La CPNNC n'a pas grand-chose à faire, la CFTC ne va pas informer les entreprises qui n'ont pas de représentants syndicaux sur la façon de négocier les accords. A l'époque des 35 heures, les entreprises ont su trouver les organisations syndicales, aujourd'hui, elles n'en ont pas besoin pour signer un accord et les organisations syndicales n'ont pas à s'immiscer dans le dialogue.

LT (CGT) : il n'est pas question de négocier mais de valider l'accord s'il est recevable.

CC (UNSA) : les organisations syndicales de salariés ont reçu un courrier de l'entreprise Nicolas Michelin, il s'agit donc d'un débat entre elles et l'entreprise sur le respect des textes qui leur sont applicables, à savoir la CCN de 2003 et le Code du Travail en l'état. Que la CFTC ne veuille pas répondre, c'est son problème mais il y a peut-être d'autres organisations de salariés qui en ont envie. Aujourd'hui, le collègue salarié a informé de cette démarche la CPNNC et ceux qui participent à l'élaboration des textes conventionnels. Soit la saisine reste au niveau du collègue salarié et il fait ce qu'il veut, soit il y a un minimum de réponse à apporter et le collègue employeur pense que la Présidence de la CPNNC doit écrire à l'entreprise pour lui dire que la démarche qu'elle a engagée semble respecter les dispositions du Code du Travail ; néanmoins, la CPNNC a le devoir d'information de lui faire savoir qu'un avenant à la CCN est en cours de validation et qu'elle veuille bien prendre connaissance des mesures qui la concernent et de s'y conformer.

LT (CGT) : la CCN prévoit que la commission valide ce type d'accord en l'absence d'organisations syndicales au sein des entreprises. Il est quand même intéressant de voir dans une entreprise de 92 salariés ce qui se passe au niveau du temps de travail.

Décision : La CPNNC prend acte que la CGT l'a informée que l'entreprise Nicolas Michelin avait la volonté de négocier un accord d'entreprise. S'il s'avérait que ledit accord ait été signé sans avoir été soumis à la commission ad hoc, le paritarisme se saisira du problème et contactera l'entreprise Nicolas Michelin.

Ordre du jour de la CPNNC du 18 octobre 2012

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 13 septembre 2012
- 3 - Information de la Présidence
- 4 - Examen du projet d'avenant "Prévoyance"
- 5 - Réflexion de la sous commission "Suivi de la CCN"
- 6 - Information de la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" & "Séniors"
- 7 - Action sociale dans la branche
- 8 - Questions diverses