

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 20-12-2012

CPNNC du 22 novembre 2012

**COMPTE RENDU**

**Collège Employeurs :**

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

**Collège Salariés :**

**CFDT-SYNATPAU** : Stéphane CALMARD  
**CFTC** : Angélique LACROIX  
**CFE-CGC** : François LE VARLET  
**CGT** : Laurent TABBAGH  
**FO** : Dominique MODAINE

**Président** : Stéphane CALMARD

**Vice Président** : Jean-François CHENAIS

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

**Ordre du jour approuvé de la CPNNC du 22 novembre 2012**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 18 octobre 2012
- 3 - Information de la Présidence
  - \* Etat d'avancement des CPR sur la négociation de la valeur du point 2013
- 4 - Examen de deux accords d'entreprise
- 5 - Information de la sous commission "suivi de la CCN"
- 6 - Action sociale dans la branche
- 7 - Projet d'avenant "Prévoyance", propositions de garanties « frais de santé »
- 8 - Questions diverses :
  - \* Mandat donné à la CFE-CGC pour signer en CPR
  - \* Calendrier 2013

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

**Décision** : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 22 novembre 2012 sous réserve :

- d'inverser les points 4 et 7
- point 3 (information de la Présidence) : ajout de l'état d'avancement des CPR sur la négociation de la valeur du point 2013
- point 4 (projet d'avenant prévoyance) : à remplacer par une information sur les garanties en frais de santé
- point 5 : remplacer l'information de la sous commission "Egalité professionnelle hommes/femmes" (qui ne s'est pas réunie) par l'information de la sous commission "Suivi de la CCN"
- d'ajouter en questions diverses une information sur l'accord dérogatoire concernant la CFE-CGC et de fixer le calendrier 2013.

**Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 18 octobre 2012**

**Décision** : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 18 octobre 2012 sous réserve de la modification suivante :

- Point 5 (décision sur l'art. XV.6.2.1 - Financement du paritarisme - Sources du financement) : "La CPNNC mandate la sous commission "Suivi de la CCN" pour qu'elle poursuive son travail sur les mises à jour de la CCN. Pour réaliser ce travail, une évaluation devra être apportée par l'APGP sur les évolutions nécessaires des budgets."

### **Point 3 : Information de la Présidence**

#### **↳ Etat d'avancement des CPR sur la négociation de la valeur du point 2013 :**

PP : hormis la région Centre dont la date de réunion n'est pas confirmée, toutes les autres régions se sont réunies ou doivent se réunir d'ici le 19 décembre prochain.

- 4 ou 5 régions ont abouti à une négociation et les augmentations négociées se situent entre 2 et 2.3 %
- 4 ou 5 régions n'ont pas abouti à une négociation et doivent se réunir à nouveau.

SC (CFDT) : le collège salarié a essayé de faire participer un peu plus de représentants, les compositions des CPR évoluent, mais il est dommage de devoir continuer à expliquer leur rôle et leur fonctionnement.

PP : l'APGP a parfois été vivement sollicitée sur les aspects de prise en charge des forfaits-vacations. Visiblement, il y a, soit de la confusion, soit de la méconnaissance qui subsiste, il est surprenant que l'information soit mal connue des membres de CPR.

AM (UNSFA) : il s'agit de problèmes concrets, chacune des organisations fait ce qu'elle peut pour apporter des informations aux CPR. Comme c'est l'APGP qui a eu à vivre ces demandes d'information, AM suggère d'adresser une lettre circulaire à toutes les CPR tirant de la CCN les conditions de réunions et rappelant les quatre rôles initiaux des CPR et comment sont indemnisés les partenaires sociaux.

SC (CFDT) : il faudrait effectivement adresser cette circulaire aux Présidences et Vice Présidences, leur rappeler leurs responsabilités et demander qu'elles diffusent l'information aux mandatés.

JFC (SyndArch) : en tant que Coprésident de l'APGP, JFC a déjà demandé à PP de donner des informations techniques sur les ordres du jour diffusés en rappelant les règles de mandatement, les règles d'indemnisation, les règles de séances : les rôles respectifs des Présidences et Vice Présidences, les alternances paritaires basiques collège employeur/collège salarié.... Il est tout à fait normal que chacun soit au courant du fonctionnement des commissions.

CC (UNSFA) : souhaiterait que la liste des partenaires sociaux qui ont participé aux CPR soit jointe au tableau récapitulatif des valeurs de points négociées en région.

PP : si nécessaire, un document peut être préparé dans ce sens ; ce sera possible à condition que toutes les feuilles de présence parviennent à l'APGP.

JFC (SyndArch) : il semblerait que certaines CPR se réunissent en dehors du temps de travail, s'agit-il d'un consensus entre les deux collèges ? Auquel cas, les frais ne seront pas pris en charge par l'APGP puisque la CCN précise bien que les réunions doivent se tenir sur le temps de travail.

SC (CFDT) : à sa connaissance, seule la CPR Nord-Pas de Calais s'est réunie exceptionnellement en dehors du temps de travail ; hormis celle-ci, il ne semble pas qu'il y en ait eu d'autres.

FLV (CFE-CGC) : suggère de rappeler dans la circulaire qui sera adressée aux CPR, que les heures de réunion doivent correspondre aux heures de travail.

LT (CGT) : le fond du problème c'est que le temps passé en réunion soit considéré comme du temps de travail effectif.

JFC (SyndArch) : il y a déjà eu des précédents dans le passé sur ce sujet, s'il est à nouveau d'actualité, il faut simplement faire un rappel du fonctionnement des commissions.

**Décision : La CPNNC acte qu'une circulaire sera adressée aux Présidences et membres des CPR pour leur rappeler les conditions dans lesquelles les réunions doivent se dérouler. De leur côté, les organisations syndicales sont chargées de rappeler à leurs adhérents les missions et le fonctionnement des CPR.  
Le Secrétariat du Paritarisme est chargé d'établir un tableau précis des négociations et négociateurs des valeurs de point 2013.**

#### **↳ Intervention de la CFDT :**

La CFDT demande aux organisations syndicales d'employeurs, notamment à l'UNSFA, de manifester un peu plus de considération pour les organisations syndicales de salariés représentatives de la branche, en arrêtant de les dénigrer.

#### ↳ Extension de la CCN :

PP : la procédure de dépôt et de demande d'extension a eu lieu en août dernier. En consultant le site de Légifrance, sur lequel sont mis en ligne tous les accords et avenants en vigueur de toutes les branches, l'avenant n° 2 (non en vigueur) a été mis en ligne l'espace d'une journée, mais sous une forme assez étonnante. Ledit avenant apparaissait comme étant la CCN des entreprises d'architecture du 28 juin 2012, alors que la demande d'extension porte bien sur l'avenant et non sur la CCN. Par ailleurs, le guide de classification qui figure en annexe 2 était loin d'être conforme aux documents qui ont été envoyés au Ministère et de fait, devenait incompréhensible et inexploitable.

Depuis, PP a essayé de joindre en vain le service du Ministère qui s'occupe de la procédure d'extension. Il a dû s'apercevoir de l'erreur puisque le document a été retiré du site de Légifrance ; cependant, il semble utile d'interpeler le Ministère sur la rapidité de la manœuvre et sur l'inexactitude des informations qui ont été mises en ligne pour que ce soit à nouveau consultable et que le document soit conforme aux intentions des partenaires sociaux. Néanmoins, il arrive que des tas d'accords soient mis en ligne avec la précision qu'ils sont en cours d'extension.

SC (CFDT) : pour information, la CFDT et la CGT ont sollicité par écrit le Ministère pour une consultation et restent dans l'attente d'une réponse.

CC (UNSFA) : à titre informatif, la CPR Rhône-Alpes s'est réunie le 19 novembre dernier et souhaite, au titre d'une action paritaire, que la branche communique, dès l'extension de l'avenant, sous la forme d'une plaquette d'information qui regroupera les nouveaux textes de la CCN et les articles modifiés au regard de la précédente CCN. La CPR souhaite que ces documents et les annexes soient diffusés à l'ensemble des architectes de la région au cours de réunions de présentation avec aussi bien les employeurs, que les salariés et les comptables des agences.

**Conclusion : le Secrétariat du Paritarisme interpellera par courrier le Ministère du Travail pour rappeler la volonté des partenaires sociaux d'élaborer un avenant, et non pas une nouvelle CCN.**

#### ↳ Formation professionnelle continue :

PP : aucune nouvelle concrète du Ministère de la Culture, suite à la demande d'entrevue formulée conjointement par les Présidences des deux commissions nationales.

#### Point 4 : Examen de 2 accords d'entreprise

##### ↳ Accord Bodreau :

CC (UNSFA) : la CPNNC doit d'abord vérifier si la procédure administrative a été conforme et respectée et ensuite, elle pourra débattre du contenu.

PP : il s'agit de la seconde demande de l'entreprise Bodreau puisqu'à la première demande, la procédure n'était pas conforme. L'entreprise avait oublié d'informer les organisations syndicales préalablement à l'ouverture de la négociation de l'accord d'entreprise. Le dossier est maintenant complet et comprend également :

- un document invitant les organisations syndicales à se rendre à la négociation d'un protocole électoral
- un document relatif au résultat des élections et le nom des élus.

LT (CGT) : après avoir soumis l'accord Bodreau à l'avis de l'avocat conseil, il semble que sa conclusion sur les deux articles en contradiction soit intéressante. Il faut donc corriger ces articles qui entraînent une ambiguïté du texte qui peut générer des conflits.

PP : si la CPNNC souhaite que l'accord soit corrigé, ce qui ainsi, lèvera toute ambiguïté du fait de deux notions contradictoires, techniquement, il est difficile de valider une version qui n'est pas forcément définitive.

D'après le collège employeur et à la lecture des conclusions de l'avocat conseil, il semble qu'il n'y ait pas de contradiction dans l'accord (entre 212 et 218 jours).

SC (CFDT) : la CPNNC propose de faire un courrier à l'entreprise Bodreau pour qu'elle modifie l'accord en fonction des conclusions de l'avocat conseil.

**Décision** : La commission ne valide pas l'accord Bodreau en l'état, compte-tenu des conclusions de l'analyse faite par l'avocat conseil de la branche. Toutefois, la commission validera ledit accord dès qu'il aura été modifié en fonction de la réserve juridique émise par l'avocat. Une réponse écrite sera adressée à l'entreprise BODREAU dans ce sens.

🔗 **Accord Nicolas Michelin :**

PP : la procédure administrative a été respectée.

LT (CGT) : a passé en revue les "Cerfa" des élections et a trouvé surprenant que sur 10 salariés inscrits sur les listes électorales (2<sup>ème</sup> collège), il n'y ait ni technicien, ni agent de maîtrise. En ce qui concerne le 1<sup>er</sup> collège, il n'est composé que d'employés (69 au 1<sup>er</sup> tour et 72 au 2<sup>ème</sup> tour !!).

- Quid des 3 inscrits entre les deux tours ?

- Quid du nombre de salariés dans l'entreprise : 82 ou 92 ?

La CGT aimerait connaître, au niveau du protocole pré électoral, le seuil de déclenchement du 2<sup>ème</sup> collège. Apparemment, l'accord ne concernerait qu'une petite dizaine de personnes.

Selon l'avocat conseil, en considérant les cadres autonomes assujettis au forfait jour, il est surprenant que l'employeur ait la possibilité d'imposer de travailler le samedi, ce qui remettrait en cause l'autonomie.

Autre point qui n'a pas été soulevé par l'avocat et qui demande des précisions : cette entreprise fait état d'une grille interne qu'elle appelle "grille d'emploi", qu'en est-il de cette grille ? Elle regroupe :

- les directeurs administratifs (niveaux I à III)
- les emplois administratifs (niveaux III et IV)
- les directeurs et les chargés de projets (niveaux I à IV)
- les emplois de production (niveaux IV à VI).

Tous ces emplois sont dans un pot commun et leur nombre doit sûrement dépasser les 10 salariés du 2<sup>ème</sup> collège. Par rapport à la grille de la CCN, il faudrait savoir en quoi consiste cette grille interne et où elle se situe. Le problème c'est que cette grille interne touche aux critères de la CCN, ce que l'accord ne peut pas faire. L'entreprise ne peut pas tout faire, elle peut négocier le temps de travail ou d'autres choses, mais en termes de classification, de salaire ou de prévoyance, l'entreprise ne peut pas négocier son accord en dessous de la CCN.

AM (UNSA) : l'important, c'est de savoir si cet accord correspond à la CCN.

JFC (SyndArch) : l'avocat conseil a émis un certain nombre de réserves d'ordre juridique, la commission doit envoyer un courrier à l'entreprise Michelin l'informant, qu'en l'état, elle ne peut pas valider l'accord. Par ailleurs, l'entreprise fait référence à une grille de classification qui n'est pas jointe à l'accord et à partir du moment où l'accord s'appuie sur cette grille, il faut que l'entreprise l'adresse à la commission.

FLV (CFE-CGC) : l'entreprise mentionne bien que *"la précision des emplois tels qu'ils figurent dans les grilles d'emplois est donnée dans le présent accord à titre purement indicatif ...."*

LT (CGT) : la crainte, c'est que le coef. 370 ne corresponde pas aux critères de la grille ... De plus, ce ne sont que les cadres "autonomes" qui peuvent être en forfait jour. Une 2<sup>ème</sup> catégorie de salariés (pas forcément des cadres) peut bénéficier du forfait jour, ce sont les "ETAM itinérants" qui sont en déplacement en permanence et dont le temps de travail ne peut pas être contrôlé (ce qui n'est pas le cas dans l'accord Michelin).

TLB (UNSA) : le fait que certains salariés partent à partir du coef. 370 ne peut pas remettre en cause l'accord. Cependant, il faut demander à l'entreprise Michelin d'expliquer à partir de quelle grille de critères le coef. est appliqué. Il faut que ce coef. 370 corresponde aux critères de la grille de classification de la branche.

JFC (SyndArch) : dans de nombreuses agences, il y a des grilles "repère" qui sont des grilles de négociation et de discussion, c'est d'ailleurs vers cela qu'encourage le guide de classification, mais au final, les classifications correspondent à la grille de la CCN.

FLV (CFE-CGC) : revient sur la disposition concernant les cadres classés à un coef. égal ou supérieur à 370 ; ont-ils l'autonomie suffisante pour être considérés comme cadres "autonomes" ?

PP : le sujet a déjà été évoqué lors de la mise à jour de la CCN et la conclusion a été de porter le coef. 500 qui était le minimum pour être considéré comme cadre autonome au coef. 550. La discussion a eu lieu parce qu'initialement, il y avait eu une réserve du Ministère du Travail sur l'écriture d'origine de la CCN.

LT (CGT) : il y a dans cette entreprise des salariés qui bénéficient d'heures supplémentaires et qui vont se retrouver à faire le même travail sans se les voir payer, parce que dans l'accord, il est mentionné que la rémunération ne sera pas modifiée. Le problème va se poser si les salariés qui font des heures supplémentaires ne sont pas intégrés dans la bonification de salaire. Il leur restera toujours la possibilité de racheter des jours de congé, c'est le souci avec l'accord tel qu'il est rédigé.

JFC (SyndArch) : la Délégation Unique du Personnel est une personne morale qui a été mis en place au sein de l'entreprise et qui est habilitée à signer l'accord, ce qui permet de le consolider et de ne pas le remettre en cause par les uns ou par les autres.

CC (UNSA) : faute de pouvoir statuer favorablement à la demande en l'état de l'entreprise Michelin, la commission doit s'en tenir aux conclusions de l'avocat conseil et les faire parvenir à l'entreprise.

FLV (CFE-CGC) : en ce qui concerne le coef. 370, son organisation ne partage pas les conclusions de l'avocat. La question est de savoir si tous les membres de la commission rejoignent l'analyse de l'avocat ou s'ils émettent une réserve.

TLB (UNSA) : la commission ne peut pas statuer tant qu'elle ne sait pas si l'entreprise Michelin applique ou pas les critères classants de la grille de classification. Les autres points sur lesquels la commission doit statuer sont les samedis et le taux de majoration.

PP : sauf à ce que l'accord précise de façon très explicite quels sont les types d'emplois concernés entre 370 et 500 (parce qu'encore aujourd'hui, la CCN dit que l'autonomie correspond au coef. 500), est-ce qu'en dessous de 500, c'est de l'autonomie totale et du forfait ? Au final, il y aura probablement validation de l'accord s'il est rectifié, mais la compréhension dudit accord ne peut se faire qu'avec la lecture de la grille en question. Pour l'instant, la grille n'émane pas d'un accord collectif ; n'y aurait-il pas danger à valider un accord dont l'application dépend d'un autre document qui lui, est du domaine de l'employeur ? Ce document devrait faire partie intégrante de l'accord.

C'est le cabinet Francis Lefebvre qui est sur le dossier et la commission aurait tout intérêt à être assez précise sur le degré d'exigence qu'elle formule pour considérer que l'accord est recevable et peut être validé sinon, elle risque de s'engager dans toute une série d'allers/retours en termes d'informations. Si cette grille doit être formalisée, autant qu'elle fasse partie intégrante de la négociation en entreprise.

CC (UNSA) : cette grille est interne à l'entreprise et a priori, il n'y a pas de raison pour qu'elle ne soit pas conventionnelle. Si l'entreprise est sérieuse, elle ne peut pas être hors convention.

PP : il est question d'une grille qui n'est pas celle de la branche, si elle est conventionnelle parce qu'issue d'un accord d'entreprise, la commission ne connaît pas ledit accord d'entreprise. Toute ambiguïté serait levée si c'était la grille de la branche.

CC (UNSA) : soit la grille interne à l'entreprise est la grille conventionnelle, soit c'est une autre grille de référence qui ne peut pas ne pas être conventionnelle. Pour que la commission puisse comprendre le dossier, elle doit y être jointe ou bien annexée à l'accord et c'est à l'examen de cette grille que la commission verra d'où elle émane.

#### **Récapitulatif :**

- lever l'incertitude du coef. 370
- examiner la grille
- vérifier le nombre réel de salariés

AM (UNSA) : pour lever toute incertitude, la commission doit demander la grille à l'entreprise Michelin pour bien comprendre qui sera concerné par l'accord.

LT (CGT) : la notion de "cadre autonome" est fixée par la CCN au coef. 500 et c'est bien à partir de cette catégorie que peut être appliqué le forfait jour. Or, il semblerait à l'entreprise Michelin qu'un cadre est (ou peut être) autonome à partir du coef. 370.

TLB (UNSA) : la commission ne peut pas revenir sur un accord d'entreprise, par contre, il faut que l'entreprise Michelin précise si le cadre coef. 370 correspond bien à la grille de classification de la branche.

**Article L-2253-3** relatif aux accords d'entreprise stipule que : *"En matière de salaire minima de classification, une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ne peut comporter des clauses dérogeant à celles des conventions de branches..."*

LT (CGT) : le critère fixé dans la CCN pour les cadres autonomes est de 500 et non de 370. Comment chez Michelin, un cadre peut-il être autonome au coef. 370 ? Pourquoi le législateur a-t-il dit que sur les classifications, l'accord d'entreprise ne pouvait pas déroger ?

JFC (SyndArch) : l'entreprise Michelin a une grille de classement interne avec des niveaux pour repérer les postes en fonction des salariés qui sont à la production sur site ou en déplacement sur des chantiers lointains. Ils sont de fait autonomes dans le cadre de l'organisation de l'entreprise, cela ne signifie pas qu'elle déroge à la grille de classification de la CCN, mais qu'elle a mis en place une organisation interne pour gérer les typologies d'emplois en fonction des postes occupés. Le problème n'est pas pour ceux qui travaillent dans l'entreprise, mais pour ceux qui sont dispersés sur les chantiers, qui doivent représenter environ 20 % du personnel de l'entreprise Michelin.

LT (CGT) : ce qui signifie que des forfaits jour vont être appliqués à des salariés qui sont au 1<sup>er</sup> collège, il y a donc un problème.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas forcément une volonté de déroger à la CCN, mais d'adapter le mode de fonctionnement de l'entreprise Michelin à certaines situations.

FLV (CFE-CGC) : ce qui est gênant, c'est que l'entreprise Michelin commence par le champ d'application de l'accord. A l'article 1.2, elle indique l'ensemble des cadres de l'entreprise, y compris les cadres débutants ... Elle aurait pu ajouter un autre paragraphe pour les non cadres autonomes, en dehors de ceux qui sont itinérants.

La CFE-CGC souhaite que le document rédigé par l'avocat conseil ne soit pas communiqué à l'entreprise Michelin, dans la mesure où certaines dispositions en page 3 demandent à être revues avec l'avocat. La commission doit prendre ses propres responsabilités et ne pas mettre en avant les avis de l'avocat.

**Décision** : La CPNNC va informer l'entreprise Michelin qu'elle ne peut valider en l'état son accord.

**Cette notification sera explicitée par une demande d'explication de la grille à laquelle l'entreprise fait référence afin de savoir s'il s'agit de la grille telle qu'elle est fixée par la CCN ou d'une grille propre à l'entreprise, auquel cas, elle devrait être intégrée ou annexée à l'accord lui-même.**

**La commission attend également de l'entreprise Michelin, des précisions relatives au nombre exact de salariés et des précisions relatives aux salariés concernés à compter du coef. 370.**

**Le secrétariat de l'APGP soumettra à la Présidence le projet de courrier qui sera ensuite transmis aux partenaires sociaux pour information.**

#### **Point 5 : Information de la sous commission "Suivi de la CCN"**

LT (CGT) : la sous commission s'est réunie hier, 21 novembre, pour poursuivre son travail sur la CCN. Elle est revenue sur les mêmes articles que précédemment, à savoir :

##### **Article XV.6.2.1**

##### **Financement du paritarisme. Sources du financement**

*"Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises d'architecture. Le taux de cette cotisation est fixé à 0,07 %..."*

La sous commission avait proposé à la précédente CPNNC de demander à l'APGP une projection de la situation financière et des budgets prévisionnels afin de pouvoir statuer sur une augmentation éventuelle du taux de cotisation au paritarisme. Elle souhaite que cette demande soit prise en compte par l'APGP.

Dans la mesure où les partenaires sociaux seraient d'accord sur cette évolution du taux de cotisation, compte-tenu de l'urgence, la sous commission propose de signer rapidement un avenant spécifique.

JFC (SyndArch) : pour couvrir tous les besoins conventionnels, il manque environ 600.000 € par an.

PP : les 0.07 % de cotisation conduisent à des recettes d'à peu près 700.000 €. En passant par exemple à 0.1 %, les recettes atteindraient 1.000.000 €.

CC (UNSA) : compte-tenu du réel, est-ce que la collecte de 700.000 € laisse globalement aujourd'hui une marge de sécurité ?

PP : aucune marge de sécurité.

JFC (SyndArch) : les impositions conventionnelles représentent au minimum une réunion annuelle (voire 2) de CPR, soit 26 régions x 20 personnes ; budget dépensé aujourd'hui à hauteur de 50 % + les commissions nationales + les sous commissions. Tous les ans, le budget est en déficit de 500.000 €.

Les réunions des CPR pour la valeur du point, qui n'aboutissent pas du premier coup, coûtent de l'argent au paritarisme, et cet argent est dépensé pour des futilités. La branche doit s'interroger sur ce qu'elle finance et comment, sur ce qu'elle indemnise et pourquoi.

LT (CGT) : la responsabilité des partenaires sociaux, c'est de faire fonctionner correctement le paritarisme dans la branche et pour cela, ils doivent s'en donner les moyens. LT rappelle que 0.07 % est un taux à la marge par rapport aux autres branches professionnelles.

Alain Masson en profite pour récupérer un droit de parole et annonce à l'assemblée qu'il aura le "plaisir" de quitter la CPNNC fin décembre. Depuis 12 ans qu'il en fait partie, il estime avoir fait son temps...

**Décision** : La CPNNC mandate l'APGP pour qu'elle fournisse à la sous commission un bilan de sa situation financière et des budgets prévisionnels et ce, en vue d'une éventuelle augmentation du taux de cotisation au paritarisme.

#### **Article IV.2.1**

##### **Licenciements. Licenciement pour motif personnel**

LT (CGT) : PP a interrogé l'avocat conseil quant à la possibilité qu'a le salarié de se faire assister par un conseiller, dont le rôle et les attributions sont définis par le Code du Travail. Dire dans la CCN qu'un conseiller a le droit d'accompagner un salarié, que l'entreprise ait ou pas des Institutions Représentatives du Personnel (IRP), c'est étendre d'autorité dans la branche, une disposition d'ordre public telle qu'elle est définie dans le Code du Travail. Il faut donc dissocier les entreprises qui ont ou n'ont pas d'IRP :

- si, comme le prévoit le Code du Travail, il y a des IRP, les conseillers du salarié n'ont rien à y faire, ce sont les salariés de l'entreprise ou bien les représentants mandatés par une organisation syndicale de la branche.

La sous commission propose la rédaction suivante :

*"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. Celui-ci peut se faire assister, sans ordre de priorité :*

- 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, dans le cas des entreprises sans Institutions Représentatives du Personnel,*
- soit par un représentant dûment mandaté par une organisation syndicale de la branche et muni du mandat...."*

JFC (SyndArch) et TLB (UNSA) : demandent que les quatre "soit" disparaissent de la rédaction.

**Décision** : La CPNNC valide la rédaction ci-après de l'article IV.2.1 de la CCN relatif au licenciement pour motif personnel :

*"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.*

*Celui-ci peut se faire assister, sans ordre de priorité :*

- par un représentant du personnel,*
- par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise,*
- par un conseiller du salarié choisi sur une liste dressée par l'autorité administrative, dans le cas des entreprises sans Institutions Représentatives du Personnel,*
- par un représentant dûment mandaté par une organisation syndicale de la branche et muni du mandat écrit délivré par son organisation."*

#### **Article VII.2.5**

##### **Heures supplémentaires. Durée quotidienne du travail.**

"Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité, comme définie à l'article VII.3.2 relatif à la période de suractivité."

La sous commission avait proposé la rédaction suivante :

"Le temps de travail effectif quotidien est limité à 10 heures. Il pourra être porté à 12 heures en période de suractivité temporaire imprévue, comme définie à l'article VII.3.2 et conformément aux dispositions de 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."

SC (CFDT) : il n'est plus question de négocier mais d'avoir du bon sens, de mettre des "garde fous" et d'être en conformité avec le droit français et européen.

LT (CGT) : la question est de savoir qui, dans la branche, est concerné par ces périodes de 12 heures de travail. La suractivité n'est pas spécifique à la branche et il n'y a pas de raison pour que les salariés de la branche subissent une injustice par rapport aux salariés d'autres branches.

#### **Article VII.2.6** **Heures supplémentaires. 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.*

La directive européenne a également cadré la dérogation sur le repos minimum de 9 heures. Une fois que le problème de la durée quotidienne du travail sera réglé, la question du repos quotidien le sera également de fait.

**Décision** : La CPNNC prend note des remarques de la sous commission sur les articles VII.2.5 (heures supplémentaires et durée quotidienne du travail) et VII.2.6 (heures supplémentaires et repos quotidien). La proposition de la sous commission est de se caler sur le droit, donc les dispositions du Code du Travail ou des directives européennes.

#### **Articles X.1 & X.2** **Prévoyance et frais de santé**

*"..... Une convention de gestion est conclue avec les opérateurs retenus pour la mise en œuvre du régime de prévoyance (et du régime frais de santé). Elle prévoit le contrôle des régimes par une commission de gestion composée des membres de la CPNNC instituée conformément à l'article XV.1 de la convention collective.*

*Les opérateurs, choisis par les seules organisations signataires de(s) l'accord(s) et de ses (leurs) avenants, sont mentionnés en annexe 1 à la présente convention collective. Conformément à l'article L.912-1 du Code de la Sécurité Sociale, la Commission Paritaire examinera tous les 5 ans, au moins, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques."*

LT (CGT) : les articles L.912.1 & L.912-2 du Code de la Sécurité Sociale stipulent que "la périodicité de réexamen ne peut excéder cinq ans, le réexamen peut être effectué, soit par appel d'offre, soit par une procédure d'audit externe." Or, la CCN ne précise pas de quelle manière la commission paritaire de gestion examinera tous les cinq ans les modalités d'organisation des risques. Le réexamen n'est donc fait ni par appel d'offre, ni par un audit externe, ce qui peut poser un problème.

**Conclusion** : pour une mise en conformité des articles X.1 et X.2 de la CCN avec le Code de la Sécurité Sociale, la CPNNC retient la rédaction suivante : "... conformément aux articles L.912-1 & L.912-2 du Code de la Sécurité Sociale, la Commission Paritaire examinera tous les cinq ans, au moins, par une procédure d'appel d'offre ou par une procédure d'audit externe..."

#### **Article XV.5.1 - Commissions Paritaires Régionales** **Missions, composition et fonctionnement**

SC (CFDT) : la sous commission s'est donnée comme mission de réfléchir aux dispositions de l'article XV.5.1 relatif aux Commissions Paritaires Régionales et ce, pour améliorer leur fonctionnement et en faire des outils de proximité.



JFC (SyndArch) : deux options, soit supprimer les CPR et fixer une valeur de point nationale, ce qui ferait des économies importantes pour le paritarisme ; soit les CPR sont maintenues et la branche met en place un protocole de fonctionnement avec un règlement intérieur qui serait valable pour l'ensemble des commissions.

L'APGP a investi des sommes d'argent non négligeables pour équiper les CPR de PC enregistreurs, mais toutes ne les utilisent pas. Soit l'APGP impose le système à tout le monde, faute de quoi, les récalcitrants ne seront pas indemnisés.

AM (UNSA) : le national attend des CPR qu'elles aient des réunions sur la valeur du point, ce qui est le cas. Avant d'exiger la méthode, le plus important est d'exiger le résultat, les CPR doivent informer le national de ce qu'elles font.

YB (CFTC) : si la CPNNC estime que les CPR posent des problèmes au niveau des comptes-rendus, il lui appartient de saisir l'APGP qui est responsable du secrétariat, et qui trouvera une solution convenable pour tout le monde.

#### **Point 6 : Action sociale dans la branche**

Point non traité.

#### **Point 7 : Projet d'avenant "Prévoyance"**

PP : la commission s'était étonnée à la lecture du projet d'avenant rédigé par les opérateurs Humanis et Malakoff-Médéric. Suite aux explications demandées par Arra Conseil et par l'APGP, personne n'a reçu de réponse à ce jour.

**Décision** : La CPNNC acte qu'un courrier de relance sera adressé aux opérateurs leur demandant d'apporter des réponses aux explications demandées sur le projet d'avenant "Prévoyance" et ce, avant la prochaine CPNNC du 20 décembre 2012.

PP : quant aux discussions qui devaient être engagées entre les opérateurs et la MAF, aucun retour sur le sujet.

CC (UNSA) : l'Unsa peut apporter des informations, des démarches assez avancées et pas très simples sont en cours. L'Unsa est intervenue auprès de la MAF et des deux autres opérateurs pour qu'ils se rencontrent, c'est chose faite mais le fait que les interlocuteurs aient changé ne facilite pas le dialogue.

PP : une des premières questions qui se posait était de savoir si la MAF disposait des agréments ministériels lui permettant de mettre en œuvre la garantie relative à la prévoyance, puisqu'il y avait un doute sur ce sujet.

CC (UNSA) : le problème c'est que le portefeuille est conséquent, aussi, il y a actuellement des discussions à haut niveau. L'Unsa a joué un rôle de facilitateur et est intervenue parce qu'elle a des adhérents au Conseil d'Administration. L'Unsa avait demandé que le problème de réassurance soit réglé et traité de façon équitable. Aujourd'hui, même si les entreprises et les salariés sont concernés, les opérateurs n'ont aucun intérêt à ce que la négociation aille vite puisque pour le moment ils ont un partenaire réassureur qui encaisse et qui ne récupérera rien s'il y a un dol.

JFC (SyndArch) : il est légitime qu'un syndical patronal veuille défendre les intérêts de ses adhérents, cependant, en quoi la branche doit-elle intervenir dans des combines entre assureurs ? Si les entreprises ne sont pas satisfaites de la MAF, elles n'ont qu'à s'assurer ailleurs.

AM (UNSA) : la logique est la même que ce soit en prévoyance ou en frais de santé. Le donneur d'ordres c'est le paritarisme qui a instauré un régime de prévoyance, les partenaires sociaux ont choisi des opérateurs. Il s'avère que l'histoire a légué d'autres procédures, c'est-à-dire que des entreprises d'architecture ont cotisé auprès de la MAF pour la prévoyance. Dans un souci d'aplanir la question, il est donc de la responsabilité de la branche de veiller à ce que les choses soient remises en ordre, même si elle n'est pas directement en cause.

JFC (SyndArch) : la branche a effectivement hérité d'une situation, elle a choisi des opérateurs pour la prévoyance, mais certaines entreprises qui ont décidé de rester à la MAF, craignent aujourd'hui d'avoir des problèmes. C'est bien à elles de gérer le problème ou bien de saisir leur organisation patronale. Au moment de l'appel d'offre pour le régime frais de santé, la branche avait proposé une association avec la MAF (SCAD), mais celle-ci n'avait pas été intéressée.

AM (UNSA) : l'objectif actuel serait de remettre les choses à plat avec les opérateurs et la MAF pour savoir quelles procédures vont suivre et qu'ils avertissent les entreprises des changements dans les prestations versées et de leur intérêt à adhérer à Humanis et Malakoff-Médéric.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas le rôle de la branche, les opérateurs n'ont qu'à écrire aux entreprises. Par ailleurs, est-ce que la branche doit engager des procédures contre les entreprises qui ne sont pas adhérentes au régime ? La solution n'est-elle pas de charger les opérateurs de le faire ?

PP : en juillet dernier, les opérateurs qui avaient été invités à se rapprocher de la MAF s'étaient interrogés sur la manière de procéder eu égard au manque à gagner que pourrait provoquer le fait de lui retirer la gestion de la prévoyance pour un bon nombre d'entreprises, se répercuterait sur les taux d'assurance appliqués sur d'autres aspects. En 2011, Humanis avait laissé entendre qu'il avait visiblement des difficultés à gérer les conséquences d'une mise en œuvre un peu discutable par la MAF, des obligations conventionnelles.

Historiquement, l'APGP est adhérente à la MAF et elle n'arrive pas à obtenir la mise en œuvre des obligations en matière de prévoyance. L'Association n'arrive même pas à avoir son n° de compte client et de savoir où elle en est.

CC (UNSFA) : rappelle que ce ne sont pas les entreprises qui ont adhéré à la MAF, mais comme elles y étaient déjà, elles y sont restées parce que les opérateurs désignés à l'époque se sont arrangés avec la MAF. Or, aujourd'hui, compte-tenu des modifications du régime et des baisses de cotisations, l'équité du portefeuille n'est plus la même. Il y a donc la manière forte qui consiste à évincer la MAF qui est quand même l'assureur d'un bon nombre d'entreprises d'architecture ou bien lui demander de se mettre en conformité avec les opérateurs désignés. Si rien n'est fait, la branche aura un argument pour dénoncer le contrat avec la MAF.

SC (CFDT) : la solution serait que la CPNNC organise une rencontre avec les opérateurs et la MAF.

AM (UNSFA) : c'est peut-être la bonne voie pour dénouer le problème. En fait, sur le plan juridique, ce n'est pas le problème de la branche, cependant, elle doit être à l'initiative d'une rencontre sans pour autant en être le décideur. Ce sont aux opérateurs et à la MAF de s'entendre et d'expliquer ce qui coince. Rien ne prouve que la MAF ait intérêt à garder des contrats qui, pour la grande majorité, sont anciens. Ce n'est pas son cœur de métier, elle ne sait pas faire et concrètement, elle renvoie aux opérateurs le soin de faire le travail technique.

**Décision** : La CPNNC acte que les opérateurs désignés Humanis et Malakoff-Médéric et la MAF seront invités à participer à la prochaine commission de gestion, et ce pour apporter une solution équitable au problème de réassurance qui va leur être rappelé au préalable par écrit.

#### ↳ Information sur les garanties du régime "Frais de santé" :

PP : le 19 octobre dernier, la sous commission "Santé/Prévoyance" a travaillé avec Arra Conseil sur un ajustement des garanties existantes sur le régime "Frais de santé" pour essayer de les affiner et de proposer des garanties qui répondent au plus juste prix aux besoins de la population de la branche.

Si la CPNNC valide ces propositions d'ajustement, elle devra se permettre de provoquer une réunion de la commission de gestion avec les opérateurs pour vérifier avec eux l'opérationnalité financière et le respect des équilibres afférents à la mise en place de ces garanties.

Le tableau des garanties existantes est remis aux partenaires sociaux pour qu'ils puissent mesurer l'impact des propositions présentées. Tous les postes ne sont pas touchés

**Information** : le contrat signé avec Arra Conseil se termine le 31 décembre 2012. La CPNNC devra se prononcer sur la reconduction ou pas de la convention avec l'actuaire pour le suivi des régimes. Même si la CPNNC a fait le choix de confier aux opérateurs eux-mêmes, l'élaboration du projet d'avenant "Prévoyance", elle a pu constater que le document n'était pas vraiment exploitable et ne correspondait pas aux attentes de la branche. Arra Conseil a proposé d'effectuer ce travail puisqu'il entrerait dans les missions qui lui étaient confiées.

A ce jour, il n'y a toujours pas d'avenant au contrat "Prévoyance" puisque les opérateurs n'ont pas été au point, alors qu'Arra Conseil aurait pu proposer à la branche les évolutions juridiques des dispositifs par rapport au contenu des régimes, mais adossé à la capacité juridique de Fromons-Briens. Ce qui a été demandé aux opérateurs sur l'avenant à l'accord "Prévoyance" aurait pu être confié à Fromons-Briens pour le même prix.

Les 20.300 € d'honoraires d'expertise proposés par Arra Conseil (ou un autre actuaire) peuvent être imputés aux opérateurs, tout en permettant à la CPNNC de conserver le choix de l'actuaire.

**Proposition d'Arra Conseil** : reconduction de la convention, réévaluée en tenant compte des évolutions tarifaires ; cette reconduction de convention concerne le suivi des régimes.

Si jamais la branche devait lui confier quelque chose en matière de renouvellement de convention de gestion avec de nouveaux prestataires (ou les mêmes), ce serait un autre travail.

La commission de gestion de juillet dernier a omis de s'interroger sur l'opportunité d'imputer ou pas le coût de l'expertise d'Arra Conseil aux opérateurs. Elle règlera ce problème à la prochaine réunion.

JFC (SyndArch) : rappelle que son organisation s'oppose depuis toujours à cette méthode qui a été mise en place depuis le début des contrats signés avec les opérateurs. Pour une question d'éthique, il n'est pas question de faire payer une mission de contrôle par ceux qui sont contrôlés.

**Décision** : La CPNNC prend note de la proposition d'Arra Conseil, à savoir la reconduction pour 2013 de la convention réévaluée en tenant compte des évolutions tarifaires.  
La commission de gestion des régimes actera en janvier prochain cette reconduction et étudiera la façon dont seront imputés les honoraires de l'actuaire.

#### - Présentation du document d'Arra Conseil sur les garanties en frais de santé :

FG (SyndArch) : la sous commission a vérifié que chaque garantie correspondait bien aux besoins de salariés, tout en faisant en sorte que les prestations n'augmentent pas abusivement et n'impactent pas des dépenses supplémentaires.

PP : le souhait des partenaires sociaux a été de rester dans un niveau de prise en charge équilibré tout en ajustant et en améliorant les différents types de garanties.

CC (UNSFSA) : les partenaires sociaux doivent prendre connaissance des garanties proposées par la sous commission et les comparer avec les garanties telles qu'elles existent aujourd'hui.

PP : selon l'actuaire, les garanties proposées sont équilibrées par rapport aux garanties existantes. Il reste à engager des discussions avec les opérateurs sur leur analyse et si cela leur semble supportable au regard des recettes actuelles du régime et sans sur cotisation.

AM (UNSFSA) : pour avancer, il faudrait reprendre le tableau de l'accord initial et rajouter une colonne pour pouvoir comparer le régime de base et une autre colonne pour le delta entre les garanties actuelles et celles proposées.

TLB (UNSFSA) : a participé à la sous commission, il est indispensable d'avoir un document supplémentaire qui reprenne les garanties actuelles. La sous commission a fait en sorte que les soins soient correctement remboursés et qu'il y ait moins d'abus, les modifications des garanties ont porté essentiellement sur :

- les soins dentaires, à savoir 3 prothèses par an,
- les soins optiques, à savoir le renouvellement des verres + monture tous les 2 ans,
- le remboursement des vignettes orange a été corrigé, il se fait à hauteur de 85 % et non de 15 %.

PP : le régime est légèrement excédentaire, aussi les cas spéciaux feraient l'objet d'un examen et d'une décision par une commission sociale ad hoc pour les cas atypiques.

TLB (UNSFSA) : la sous commission a travaillé longuement sur tous les postes avec l'actuaire pour que les garanties soient équilibrées, mais aussi dans l'optique de ne pas augmenter les cotisations. L'actuaire a une certaine expérience et connaît les marges de manœuvre de la branche.

**Décision** : Suite au travail réalisé par la sous commission et Arra Conseil sur les garanties en frais de santé, la CPNNC souhaite que l'actuaire établisse une note de synthèse et un tableau comparatif entre les garanties actuelles et celles proposées, documents qui seront présentés à la prochaine CPNNC à laquelle l'actuaire sera convié.

#### - Régime de base/régime optionnel :

PP : souligne un détail important, à savoir que le tableau d'Arra Conseil ne fait état que d'une seule option. Dans un avenant précédent, la branche avait redéfini les garanties avec comme objectif de rapprocher fortement l'option 1 du régime de base pour en diminuer la pertinence et l'intérêt. L'opération arrive à son terme et l'option 1 disparaît au profit d'une seule option supplémentaire puisque l'amélioration des garanties rend sans intérêt l'option 1.

#### Point 8 : Questions diverses

#### 📅 Calendrier 2013 :

- Commission de gestion des régimes : 31 janvier et 04 juillet 2013
- CPNNC : 17 janvier ; 21 février ; 21 mars ; 18 avril ; 23 mai ; 20 juin ; 19 septembre ; 24 octobre ; 21 novembre et 19 décembre 2013.

**Ordre du jour de la CPNNC du 20 décembre 2012**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 novembre 2012
- 3 - Information de la Présidence
- 4 - Accord dérogatoire CFE-CGC
- 5 - Information sur les garanties du régime "Frais de santé"
- 6 – Saisine relative à l'interprétation de l'article II.8 de la CCN (actuelle)
  - \* Protection des salariés mandatés en CPR
- 7 - Questions diverses