

Compte-rendu approuvé par la
CPNNC du 18-04-2013

CPNNC du 21 mars 2013

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Patrick COLOMBIER, Boualem BELLEMOU, Jean-Pierre BARRANGER
UNSA : Patrick JULIEN, Gilles LEFEBURE, Patrick BIDOT, Jean-Philippe CHARON, Thierry LE BERRE

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Vincent MORIN
CFTC : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX
CGT : Laurent TABBAGH

Président : Stéphane CALMARD

Vice Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 21 mars 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 21 février 2013
- 3 - Information de la Présidence
- 4 - Comptes-rendus des sous commissions
- 5 - Projet d'accord "Chèques vacances" et "CESU"
- 6 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve en l'état l'ordre du jour de la réunion du 21 mars 2013.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 21 février 2013

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 21 février 2013 sous réserve de la modification suivante : Point 7 (Examen de l'accord Michelin) : *supprimer la décision suivante "l'article 3 doit être modifié en supprimant comme les autres salariés de l'entreprise"*.

Point 3 : Information de la Présidence

↳ Extension des accords :

Lecture de la réponse du chef de cabinet du Premier Ministre à la Présidence de la CPNNC :

"Vous avez bien voulu appeler l'attention du Premier Ministre sur les relations tissées entre votre commission et l'Etat concernant les entreprises d'architecture. Monsieur J-Marc Ayrault a pris connaissance de votre démarche et des raisons qui la motivent, c'est pourquoi votre correspondance a été transmise à Monsieur Michel Sapin, Ministre du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social et à Madame Aurélie Filippetti, Ministre de la Culture et de la Communication afin qu'ils en prescrivent un examen attentif et qu'une réponse vous soit directement apportée..."

PJ (UNSA) : demande qu'une copie de ce courrier soit remise aux partenaires sociaux.

PP : a relancé à nouveau par mail le Ministère du Travail au sujet des trois avenants en souffrance, aucune réponse à ce jour.

Décision : La CPNNC demande que le Ministère du Travail soit à nouveau relancé par courrier recommandé (avec copie à la Ministre de la Culture) au sujet des avenants en attente d'extension.

↳ **Information sur le communiqué de presse de la Ministre de l'Égalité des Territoires et du Logement :**

LT (CGT) : en date du 05 mars 2013, Cécile Duflot, Ministre de l'Égalité des Territoires et du Logement a rencontré l'ensemble des fédérations représentatives des entreprises de la construction de logements en France.

"Étaient notamment présents Jean-Louis Dumont, Président de l'Union Sociale de l'Habitat (USH) ; Patrick Liébus, Président de la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) ; Christian Louis-Victor, Président de l'Union des Maisons Françaises ; François Payelle, Président de la Fédération des Promoteurs Immobiliers et Didier Ridoret, Président de la Fédération Française du Bâtiment (FFB).

La Ministre a souhaité organiser cette réunion qui a vocation à se tenir une fois par mois, pour faire le point avec les acteurs du secteur sur l'état de la production et les mesures à prendre pour relancer l'activité.

Cécile Duflot a souhaité assurer aux professionnels que le gouvernement est préoccupé par la situation du secteur de la construction et va proposer sans tarder un plan d'urgence. Le nouveau dispositif d'aide à l'investissement locatif et l'amélioration du PTZ+ (Prêt à Taux Zéro Renforcé), deux dispositifs en vigueur depuis le 1^{er} janvier, constituent une première réponse. Le retour des investisseurs institutionnels et la lutte contre les recours abusifs constitueront, entre autres, cette deuxième étape.

Cécile Duflot a également rappelé que, face à la pénurie structurelle de logements et face à l'inflation immobilière, il faut mener des réformes en profondeur de manière à faciliter la production d'un urbanisme dense et écologique et à réguler les marchés de l'immobilier. C'est l'objectif poursuivi par la Ministre à travers l'élaboration du projet de loi sur l'urbanisme et le logement qui sera débattu au Parlement cette année."

Il apparaît que Cécile Duflot ne considère pas les architectes comme les acteurs du secteur du logement !

TLB (UNSA) : il n'y a pas que ce communiqué qui a étonné les organisations syndicales, il y a aussi le gros appel d'offre de réhabilitation lancé par l'Etat dont les architectes ne font pas partie. Des choses très spéciales se passent en ce moment et la branche n'a pas fini d'être surprise par les mesures à venir par rapport à la profession. Pour la relance, il va y avoir une très forte ouverture sur les procédures conception/réalisation et tout le monde connaît la position prise sur ce genre de procédure.

JFC (SyndArch) : à ce sujet, l'Ordre, l'Unsa et le Syndicat de l'Architecture ont envoyé une lettre commune.

TLB (UNSA) : Cinov et Syntec laissent certaines portes ouvertes et leur courrier a été envoyé avant le courrier commun de l'Ordre et de la branche.

VM (CFDT) : ne serait-il pas intéressant que la Branche fasse également un courrier pour montrer que les salariés sont également préoccupés par cette situation.

↳ **Projet de loi sur la formation professionnelle et la décentralisation :**

JFC (SyndArch) : a adressé à l'APGP le projet de loi sur la formation et sur la décentralisation qui remet fortement en cause la manière dont fonctionne la formation professionnelle aujourd'hui. Il semblerait que la volonté soit de fiscaliser, au même titre que la Sécurité Sociale, la formation professionnelle et de confier cet argent aux régions, ce qui signifie que ce serait la mort de la formation dans la branche architecture.

YB (CFTC) : l'Etat souhaite confier aux régions la formation des sans emploi et à terme, la situation fera qu'il n'y aura plus rien.

JFC (SyndArch) : le problème c'est que si les branches, dont les salariés sont diplômés par rapport aux critères de base, ont du mal à faire valoir leurs droits en formation par rapport à l'immense majorité de ceux qui en ont besoin, les formations ne seront pas financées. Il semble normal de financer la formation des chômeurs, mais pas de casser la formation des entreprises qui est l'outil qui leur permet de maintenir leur compétitivité et leurs compétences. La branche et notamment la CPNEFP doit donc réagir assez rapidement et l'ensemble des organisations syndicales doit également se positionner sur le sujet. Il est normal de trouver des budgets pour les personnes pas formées et

sans emploi puisque l'accès à la formation leur permet de trouver un emploi plus rapidement, mais si les budgets formation sont retirés aux branches, elles n'auront plus la main sur les formations et elles ne pourront plus peser stratégiquement sur les contenus des formations et sur leur nombre et leur qualité.

TLB (UNSFA) : il faut savoir que dans le budget de formation que toute entreprise verse, 40 % vont à d'autres organismes et à d'autres taxes, seulement moins de 60 % sont consacrés à la formation.

SC (CFDT) : plutôt que d'attendre la prochaine CPNEFP, SC propose que la CPNNC écrive un courrier en son nom.

JFC (SyndArch) : la branche doit prendre position sur le projet de loi, analyser le texte et préparer un courrier en soulevant les problèmes que rencontreront les entreprises.

Décision : Suite au projet de loi sur la formation professionnelle et la décentralisation élaboré par le Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique, la CPNNC mandate le secrétaire général pour qu'il prépare un projet de courrier et l'adresse aux membres de la CPNEFP qui devront faire part de leurs observations sur le sujet. La CPNNC acte que ce courrier sera adressé sous huitaine au Ministère de la Réforme de l'Etat, de la Décentralisation et de la Fonction Publique.

Point 4 : Comptes-rendus des sous commissions

↳ Mise à jour de la CCN :

SC (CFDT) : la sous commission s'est réunie le 28 février dernier pour travailler sur l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale, et formule la proposition suivante.

"Il est convenu ce qui suit :

Article I de l'avenant n° 2 :

Un avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire de la Négociation Collective.

Article II de l'avenant n° 2 :

Les articles XV.6.2.1 et XV.6.2.2 annulent et remplacent les mêmes articles de la Convention Collective, tels que définis par ses signataires le 27 février 2003 et tels que numérotés par son avenant n° 1 du 28 juin 2012.

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 **0,13 %**. Ce fonds est destiné à financer les points indiqués aux articles XV.6.3.1 à 3 ci-après.*

Article XV.6.2.2

Financement du paritarisme. Collecte.

Les partenaires sociaux mandatent un organisme collecteur pour recouvrer, avec mise en place d'une comptabilité séparée, auprès des entreprises d'architecture, cette cotisation selon la modalité suivante :

- la cotisation est appelée annuellement.

L'organisme collecteur retenu, ainsi que les modalités de la collecte sont définis par convention écrite entre ledit organisme collecteur et l'APGBA (Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture).

L'identité de l'organisme collecteur est précisée à l'article VI de l'annexe 1 de la présente convention.

Article III de l'avenant n° 2 :

Il est créé un article VI à l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture, rédigé comme suit :

Article V de l'annexe 1

Financement du paritarisme. Collecte.

En application de l'article XV.6.2.2 de la Convention Collective Nationale, la collecte de la cotisation définie à l'article XV.6.2.1 est confiée par convention à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales (OPCA-PL) domicilié 4-8, rue du Colonel Driant à Paris 75001.

Article IV de l'avenant n° 2 :

Les dispositions du présent avenant n° 2 entreront en vigueur le 1^{er} janvier de l'année suivant la publication au JO de son arrêté d'extension par le Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Santé.

Article V de l'avenant n° 2 :

Les parties contractantes de la présente convention mandatent le secrétariat du paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension, dans un délai de deux mois à compter de la date de signature.

JFC (SyndArch) : le Syndicat de l'Architecture souhaite l'introduction d'un article VI à l'avenant n° 2 rédigé comme suit :

Article VI de l'avenant n° 2 :

Les signataires du présent avenant n° 2 reconnaissent aux organisations non signataires et à leurs représentants, la légitimité du renoncement au bénéfice des dispositions de l'article XV.6.3.1 dès lors que la non signature relève d'un désaccord quant aux modalités de financement.

Rappel : Article XV.6.3.1 - Financement du paritarisme.

Utilisation des fonds. Remboursement des frais des négociateurs

Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises d'architectures composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions divers.

Aux employeurs, du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative.

Perte d'exploitation des employeurs représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative.

YB (CFTC) : l'article V n'a pas sa place dans cet avenant n° 2, c'est une disposition purement interne. De plus, YB propose de rappeler en préambule que, suite à l'Assemblée Générale Extraordinaire du 07 février 2013, le fonctionnement du paritarisme nécessite que les comptes soient améliorés, ce qui explique l'augmentation de la cotisation au paritarisme.

PJ (UNSA) : l'article XV.6.2.1 modifie le taux de la cotisation au paritarisme, mais également le champ d'application puisque dans les dispositions antérieures, il y avait une phrase qui permettait aux entreprises qui avaient des salariés à temps partiel d'être exonérées de la cotisation ("*lorsque le montant de la contribution sera inférieur à 7 euros, l'entreprise sera exonérée.*").

Avec la nouvelle écriture, même une entreprise qui n'a qu'un salarié à temps partiel devra s'acquitter de la cotisation, il n'y a donc pas que le taux qui est modifié, mais aussi l'assiette.

FG (SyndArch) : la sous commission a jugé bon de supprimer cette disposition pour ne pas avoir à adresser des courriers recommandés aux entreprises qui doivent s'acquitter de petites sommes.

PP : le seul intérêt de l'article V que la CFTC souhaite supprimer présente l'intérêt de répondre à la question sur "qui fait quoi ?" parce que toutes les branches ne sont pas dotées d'un dispositif comme celui de la branche architecture.

JFC (SyndArch) : cette disposition légitime l'APGP auprès du Ministère du Travail pour le suivi des accords.

YB (CFTC) : propose la rédaction suivante d'un préambule proposé :

"Vu la délibération de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 07 février 2013, vu la nécessité d'assurer le fonctionnement du paritarisme de la branche architecture, conformément aux stipulations de la Convention Collective Nationale, il a été convenu ce qui suit.

PP : la proposition de faire référence à l'analyse de l'évolution des besoins des actions du paritarisme peut être citée sans pour autant faire état qu'il y a eu une Assemblée Générale Extraordinaire. L'explication n'est pas compréhensible et pourrait laisser penser que la CPNNC met en œuvre une décision de l'APGP.

YB (CFTC) : les institutions sont bien précises sur les Conventions Collectives et ici, la branche explique qu'à la base, il y a eu délibération des partenaires sociaux qui font partie de l'APGP qui elle-même a étudié le budget et après constat et pour faire fonctionner parfaitement la Convention Collective, il a été décidé ce qui suit

PP : si la CCN fait référence à l'AG, elle fait référence à l'APGP et dans le même texte, c'est l'APGBA qui est introduite, la crainte c'est de rendre les choses un peu confuses.

JFC (SyndArch) : l'APGP ou l'APGBA ne sera pas un motif d'exclusion de l'accord, il n'y a qu'à dire "l'Assemblée Générale de l'Association gérant le paritarisme de la branche" ...

PP : ou bien l'Assemblée Générale de l'Association Paritaire de Gestion de la Branche". L'avenant n° 1 parle déjà d'une "Association Paritaire de Gestion" dont le nom découle désormais des statuts de l'Association et non plus de la CCN.

LT (CGT) : revient sur l'article XV.6.1 (financement du paritarisme et finalités) et ce que souhaite rajouter YB existe déjà en amont :

"Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés...."

YB (CFTC) : il s'agit simplement d'expliquer la nécessité de l'avenant, le corps du texte de l'article XV.6.1 n'apparaîtra pas. L'avenant est à l'origine d'une délibération sur le fonctionnement de la CCN. Cet avenant va passer devant le Ministère qui n'aura pas forcément une connaissance précise de la CCN.

JFC (SyndArch) : revient sur l'ajout de l'article VI, à savoir que si une organisation, pour un motif légitime, considère qu'elle n'a pas à financer le dialogue social et donc, ne signe pas l'avenant, il n'y a pas de raison de l'indemniser.

YB (CFTC) : le fait de signer un accord signifie donc que l'Association Paritaire est d'accord pour financer l'ensemble des organisations syndicales. C'est donc du syndicalisme participatif, à savoir lorsque les organisations syndicales sont signataires, elles s'engagent et lorsqu'elles ne le sont pas, elles s'en dégagent.

TLB (UNSA) : après tout ce qui vient d'être dit sur cet avenant, TLB a bien entendu :

- qu'il fallait rajouter un préambule au regard de l'approbation du budget prévisionnel lors de l'AG de l'Association
- que le nouveau taux de cotisation au paritarisme est bien défini
- et que le Syndicat de l'Architecture souhaite rajouter un article indiquant que dans le cas où une organisation ne serait pas signataire, elle pourrait se retirer du paritarisme.

Ce qui signifie qu'aujourd'hui, comme l'Unsa n'a pas voté le budget prévisionnel, elle n'a aucune marge de négociation sur le taux de cotisation qui est proposé, ce qui est relativement anormal. L'Unsa a donné sa position lors du budget prévisionnel et elle considère qu'il y a des postes qui n'ont pas à être chiffrés à la hauteur à laquelle ils le sont. Ce n'est pas parce que l'Unsa ne va pas signer cet avenant qu'elle ne continue pas pour autant à être pour le développement du paritarisme et qu'elle ne propose pas non plus une augmentation de la cotisation parce qu'elle considère, bien évidemment, que le paritarisme ne peut plus fonctionner aujourd'hui avec le taux auquel il est appelé. Ce qui est proposé n'est qu'un blanc-seing et l'Unsa n'a plus qu'à signer, si elle ne signe pas, elle sera considérée comme étant un renégat et elle n'aura même pas droit à demander des indemnités, ce qui est assez dictatorial.

FG (SyndArch) : la sous commission a exposé ce principe, mais ce qui était attendu de l'Unsa, c'était qu'il y ait une contre proposition budgétaire au moment de l'Assemblée Générale. Compte-tenu que l'Unsa n'a pas proposé de texte précis sur les conditions de financement du paritarisme, sa remarque n'est pas à propos. L'Unsa a fait part de sa position à la sous commission, sans pour autant proposer quelque chose de concret, ce qui aurait permis au Syndicat de l'Architecture d'abonder sur une vision économique du paritarisme. Des moyens auraient pu être trouvés pour que le taux de cotisation soit inférieur à celui proposé de 0.13 %, la branche ayant les moyens politiques de revoir le budget à la baisse, en diminuant par exemple, le nombre de CPR. L'Unsa avait proposé, par exemple, de réduire les dépenses salariales de l'APGP, sans pour autant proposer des solutions concrètes. Aujourd'hui, ce qui est incohérent de la part de l'Unsa, c'est d'avoir proposé un taux de cotisation de 0.10 %, mais sans justification.

SC (CFDT) : lorsque les partenaires sociaux travaillent en sous commission sur des sujets un peu sensibles, ils ne se réunissent pas au nom de leur organisation, mais au nom de leur collège et sont là pour apporter les idées dudit collège. L'Assemblée Générale a voté un budget, il n'y a pas lieu de revenir dessus. P. Julien a proposé, au nom de l'Unsa, un taux de cotisation de 0.10 % sans qu'il ne soit justifié, alors que la sous commission s'est réunie pour proposer un pourcentage lié au budget voté en Assemblée Générale.

JFC (SyndArch) : le taux de cotisation de 0.13 % qui a été proposé en sous commission est ouvert à la négociation et c'est à la CPNNC de trancher. Il n'est pas question d'obliger qui que ce soit à signer sans avoir auparavant négocié et analysé la légitimité de cette augmentation en fonction des besoins budgétaires de l'APGP. La CPNNC est là pour vérifier le travail de la sous commission qui n'a pas à décider.

TLB (UNSA) : ce que vient de dire JFC convient parfaitement à l'Unsa qui est également d'accord pour appliquer le budget, mais il faut en discuter. Contrairement à ce qui a été dit, l'Unsa avait apporté des éléments lors de l'AG et avait discuté sur quatre postes. Aujourd'hui, le budget prévisionnel est de 1.253.000 € et prend en compte l'application totale et complète de la Convention Collective. Pourquoi, alors que la situation économique est relativement dramatique, aller vers un budget qui nécessiterait de demander aux entreprises une augmentation de la cotisation de 86 % ? Il y a quelques mois, la CFTC avait dit que l'augmentation serait mesurée, il ne semble pas que ce soit le cas.

L'Unsfa n'est pas contre l'augmentation de la cotisation, elle l'a déjà dit, mais il faut que ce soit une augmentation qui soit raisonnable et qui rentre pour équilibrer un budget. Aujourd'hui, le budget c'est la Convention Collective, c'est 20 personnes par CPR, c'est l'augmentation des CPNNC et CPNEFP ; dans un premier temps, il y a peut-être à regarder si des économies peuvent être faites parce que passer de 0.07 % à 0.13 %, c'est une augmentation non négligeable pour les entreprises surtout à l'heure actuelle.

GL (UNSFA) : trouve que, compte-tenu de la situation économique actuelle, il n'est pas raisonnable d'appliquer un taux de 0.13 %. Lors de l'AG, un certain nombre de propositions et de discussions ont eu lieu sur un certain nombre de postes, il se trouve que le budget a été voté sans tenir compte des observations que l'Unsfa avait faites. Il est consternant et pas raisonnable, compte-tenu de l'état des agences et des difficultés qu'elles ont toutes et des multiplications de charges qu'elles connaissent depuis six mois, de quasiment doubler la cotisation en passant de 0.07 % à 0.13 %. Il faut passer du temps à travailler sur le budget général et peut-être revoir les postes d'économies possibles.

LT (CGT) : pour avoir participé à la sous commission, ce n'est pas avec une boule de cristal qu'elle a défini un taux de 0.13 %, mais à partir de chiffres et d'éléments concrets. Par rapport aux 0.07 %, le constat c'est que l'APGP est en faillite et ne peut pas rester ainsi :

- au regard du prévisionnel et de la montée en puissance des CPR et pour tout ce que la branche souhaite développer en formation professionnelle ;
- au regard des 30 % qui manquent par rapport à la dotation de 200.000 €.

D'un côté, l'Association souhaite rester avec le même nombre de CPR, alors qu'elle pourrait peut-être regrouper les petites CPR de moins de 300 salariés avec d'autres. Cette proposition n'a pas été retenue, ce serait peut-être une piste d'économie à envisager ; la branche ne veut toucher à rien, rester comme elle est, mais sans rien augmenter, ce qui n'est pas possible. La sous commission a repris le budget prévisionnel et après avoir fait tous les calculs, elle est arrivée à 0.13 %.

En ce concerne la proposition du Syndicat de l'Architecture, si elle était retenue, ce ne serait pas juste de rester à 0.13 %. Par rapport à l'Unsfa, il faudrait mesurer la consommation de son budget et à ce moment là, si l'Unsfa considérait qu'il fallait faire des économies du fait qu'elle ne bénéficierait plus des modalités de financement, il faudrait voir ce que cela représente au niveau des 0.13 % et réajuster le taux.

YB (CFTC) : pour information, l'APGP a reçu très récemment une avance de l'Opcia PI d'un montant de 500.000 € et il est important de savoir qu'il ne restait plus que 60.000 € de liquidités à ce moment là. La branche dépense à peu près entre 750.000 et 800.000 € par an, il restait donc moins d'un mois de liquidités, l'APGP aurait été en cessation de paiement et aurait du payer ce qui était le plus urgent, à savoir les salaires et les factures.

En ce qui concerne la situation économique des entreprises, le du taux de cotisation ne sera pas applicable immédiatement, mais au 1^{er} janvier 2014.

JFC (SyndArch) : a fait un petit calcul et pour une masse salariale de 250.000 €, le taux de 0.13 % donnerait une cotisation de 325 €/an et le taux de 0.10 %, 250 €/an, soit 75 € de différence. Il faut arrêter de dire que les entreprises sont assommées de charges. Par ailleurs, lorsque l'Unsfa, avec un organisme dont il taira le nom, a tenté de mettre en place un financement du dialogue social au niveau confédéral au taux de 0.05 % qui devait s'appliquer à toutes les entreprises (financement qui, d'ailleurs, n'aurait pas servi à grand-chose, sauf à financer les organisations syndicales), apparemment, l'Unsfa ne voyait aucun problème à ce que ce taux de 0.05 % soit appliqué à toutes les entreprises.

PJ (UNSFA) : lors de la sous commission, PJ a fait une proposition de taux d'appel. La difficulté du budget qui a été présenté à l'AG de l'APGTP, c'est qu'il est basé sur 20 personnes par commission, il ne semble pas qu'en fin d'année, ce nombre sera atteint. L'idée était de faire une cotisation technique à 0.13 % et ensuite, un taux d'appel de cette cotisation réduit qui tiendrait compte de la réalité du paysage actuel des représentations aux commissions.

JFC (SyndArch) : ce dont a besoin la gestion du paritarisme, ce sont des marges de manœuvre nécessaires. C'est l'AG de l'APGP qui gère le budget et il n'est pas nécessaire d'appeler plus de budget qu'elle n'en a besoin. Il semble sain et évident de suivre une marge et de piloter le régime.

SC (CFDT) : au vu du calcul technique fait en sous commission, il est important et de bon sens que les organisations patronales signent cet avenant, plutôt que de négocier un taux et ensuite, ne pas signer l'avenant. Il ne peut pas y avoir deux discours, un en commission et un autre vis-à-vis des adhérents. Pour faire des économies, dans les CPR, il n'y a qu'à limiter les sièges des organisations patronales à deux, ce qui n'empêchera pas de négocier de la même manière.

Propositions du collège salarié :

- un taux de cotisation de 0.15 % avec un taux d'appel qui sera décidé annuellement en Assemblée Générale, de sorte que ce taux d'appel soit communiqué à l'organisme collecteur suffisamment tôt pour pouvoir appeler les cotisations. 0.15 % pour avoir une marge de manœuvre pour jouer sur le taux d'appel, le taux de 0.13 % ayant été calculé au plus juste ;

- refus d'ajouter l'article VI à l'avenant n° 2 proposé par le Syndicat de l'Architecture.

Au cas où le collège employeur refuserait ces propositions, le collège salarié resterait sur le taux de 0.13 % sans possibilité de taux d'appel et approuverait l'article VI de manière à ce que l'APGP puisse assumer l'ensemble de ses obligations à long terme.

Propositions du collège employeur :

JFC (SyndArch) : les propositions du collège salarié ont pour but de diviser le collège employeur ! Ce dernier a discuté à peu près sur les mêmes bases et pense que le taux de 0.13 % est suffisant pour la visibilité actuelle des besoins ; le budget prévisionnel a été établi en tenant compte de différents éléments, la branche a fonctionné pendant plusieurs années avec un taux à 0.07 %, la proposition est de passer aujourd'hui à 0.13 % et de laisser l'AG fixer le taux d'appel. L'APGP n'aura pas besoin de recourir aux 0.13 % dans l'immédiat parce qu'elle a une certaine marge de manœuvre, notamment dans la mise en place des CPR dont la montée en puissance n'est pas encore atteinte. Comme pour les budgets des régimes santé et prévoyance, c'est à l'APGP de le gérer au plus près et de rendre compte aux entreprises à quoi sert ce budget.

De ce fait, le Syndicat de l'Architecture retire sa proposition de rajouter l'article VI à l'avenant n° 2.

TLB (UNSA) : L'Unsa est d'accord avec le Syndicat de l'Architecture, elle se rallie au taux proposé de 0.13 %, mais estime qu'un taux de 0.12 % aurait été suffisant au regard du budget qui a été adopté. L'Unsa est prête à signer l'avenant à la condition qu'il soit reformulé en remettant en avant un taux de cotisation de 0.13 % et qu'un taux d'appel annuel soit décidé en Assemblée Générale.

JFC (SyndArch) : en qualité que Président de l'APGP, le taux de 0.13 % laisse une marge de manœuvre et l'Association connaît déjà aujourd'hui le taux d'appel qui devra être appelé l'année prochaine. Il faudra laisser carte blanche à l'AG pour qu'elle fixe un taux d'appel en fonction des besoins.

LT (CGT) : si le taux d'appel est calculé au plus juste, il faudra peut-être envisager un garde-fou et se garder une enveloppe au niveau de la trésorerie pour éviter de se retrouver dans la même situation qu'aujourd'hui.

YB (CFTC) : l'Association fera en sorte qu'il y ait une marge, 80 % des collectes arrivent en une seule fois et deux autres versements par la suite, il faut toutefois se garder un petit "coussin" pour fonctionner. Aujourd'hui, ce "coussin" est épuisé, il faut le reconstituer un minimum ; lors de l'établissement du budget prévisionnel, la Présidence de l'Association en discutera pour l'ajuster au plus près en fonction du fonctionnement de l'Association.

Propose de rajouter à la fin de l'article XV.6.2.1 (Financement du paritarisme - Sources de financement) la phrase suivante : *"Chaque année, l'Assemblée Générale de l'APGBA fixera un taux déterminant l'appel à cotisation."*

JFC (SyndArch) : pourquoi l'Association reçoit-elle une aussi grosse somme, c'est parce que la collecte est appelée une seule fois avec les plans de formation. La branche va lancer un appel d'offre auprès d'organismes assureurs et certaines branches les utilisent pour des collectes qui, contrairement à l'Opcv PI, se font en continu, ce qui permet d'avoir une réserve de trésorerie en permanence. C'est une piste de réflexion à ne pas négliger qui permettrait de lisser les problèmes de trésorerie de l'APGP.

LT (CGT) : en fonction des Présidences de l'AG, il ne faudrait pas que les budgets fassent "yoyo".

YB (CFTC) : la Présidence de l'Association, quelle qu'elle soit, est censée être responsable et il y a un contrôle d'un collège sur l'autre.

PP : pour abonder sur ce qui a été dit par JFC par rapport aux modalités d'appel de la cotisation, jusqu'à présent, le système était un peu figé de par la rédaction de la Convention Collective ; le mode de gestion deviendrait donc un peu plus souple et renverrait à une convention passée entre l'APGBA et l'organisme collecteur retenu. Ce serait un peu sclérosant de conserver un bout de phrase dans l'article XV.6.2.2 qui dit que *"la cotisation est appelée annuellement"*.

TLB (UNSFSA) : pour l'instant, rien ne change et la branche n'a pas encore opté pour un nouvel organisme collecteur.

JFC (SyndArch) : il n'est pas nécessaire de mentionner que la cotisation est appelée annuellement, elle reste fixée par convention. Propose que l'avenant n° 2 soit rédigé pour la fin de la réunion en tenant compte de toutes les modifications proposées.

SC (CFDT) : précise que la CFDT-SYNATPAU et la CGT sont signataires de l'avenant n° 2

YB (CFTC) : son organisation doit en référer à sa Fédération.

TLB (UNSFSA) : propose que l'avenant soit ouvert à la signature.

Décision : La CPNNC valide l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture sous réserve des modifications suivantes :

- Article XV.6.2.1 (Financement du paritarisme. Sources du financement), rajouter le préambule suivant : *"Vu la délibération de l'Assemblée Générale Extraordinaire du 07 février 2013, vu la nécessité d'assurer le fonctionnement du paritarisme de la branche architecture, conformément aux stipulations de la Convention Collective Nationale, il a été convenu ce qui suit*

- Article XV.6.2.1 (Financement du paritarisme. Sources du financement), rajouter la phrase suivante en fin de paragraphe : *"Chaque année, l'Assemblée Générale de l'APGBA fixera un taux déterminant l'appel à cotisation."*

- Article XV.6.2.2 (Financement du paritarisme - Collecte) : supprimer la phrase suivante : *"La cotisation est appelée annuellement."*

La CPNNC acte que l'avenant n° 2 à la Convention Collective Nationale est ouvert à la signature jusqu'au lundi 08 avril 2013.

↳ Egalité professionnelle femmes/hommes :

FG (SyndArch) : la sous commission s'est réunie le 13 mars dernier. Elle a décidé de ne plus travailler à partir d'un texte rédigé par le collège salarié en date du 17 novembre 2011, mais sur la base d'un nouveau projet qui hiérarchisera tous les objectifs que la sous commission s'est fixée.

La sous commission a également décidé de ne pas rédiger un accord général sur l'égalité professionnelle (incluant entre autres, les seniors), mais un accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

A ce jour, seul le préambule ci-après a été rédigé, il a pour objectif de situer l'intérêt de cet accord :

"La branche architecture se dote, par le présent accord, des outils et moyens pour faire disparaître de façon significative les inégalités constatées entre les salariés femmes et hommes, dans les cinq ans suivant la date de signature du présent accord. Au-delà de ces aspects obligatoires et volontaires, cet accord se veut être également un outil au service des entreprises et des salariés."

L'objectif de la sous commission, c'est d'informer les employeurs et les salariés de l'existence de cet accord et notamment de la réalité des salaires entre les hommes et les femmes. La sous commission a également envisagé de se donner les moyens d'informer les étudiants et les stagiaires sur les disparités constatées.

PP : la sous commission a conclu à l'intérêt de faire évoluer l'intitulé du projet d'accord et d'en faire un accord "égalité professionnelle et conciliation entre vie professionnelle et vie privée". La sous commission travaille déjà depuis longtemps sur cet accord et les points précis sur lesquels elle a travaillé touchaient, soit à des modalités de réduction des inégalités, soit à des modalités d'organisation du travail pour limiter l'impact sur le déroulement de carrière d'un salarié en raison de ses absences de longue durée. Ce n'est pas spécialement une donnée favorable aux salariées femmes, mais ce sont des modalités qui peuvent s'appliquer indépendamment aux salariés hommes ou femmes. Du coup, une série des dispositions peuvent produire des effets bénéfiques aussi bien aux uns qu'aux autres et de fait, le projet d'accord aborde également des aspects qui s'appliquent indifféremment aux salariés hommes et femmes.

YB (CFTC) : souhaiterait que le titre soit celui prévu initialement, les moyens pris en comptes, notamment sur la parentalité, sont des moyens pour ramener l'égalité professionnelle au sein de l'entreprise et ne doivent pas figurer au niveau du titre ; ils feront partie du corps du texte, ce sont des éléments qui rentrent dans la mission sur l'égalité professionnelle. Par ailleurs, l'égalité professionnelle ne vise pas forcément le sexe des personnes, mais aussi l'appartenance religieuse, les origines raciales ou bien les mœurs.

PJ (UNSA) : la sous commission en a discuté et a décidé de ne pas faire un accord "fourre tout" sur l'égalité professionnelle, mais de faire un accord sur l'égalité hommes/femmes ; l'égalité "seniors" sera d'ailleurs un accord distinct. Au niveau de l'impact de ce futur accord, il est important d'aborder dans le titre les questions de vie professionnelle et vie privée pour que l'accord ait un effet plus porteur qu'un simple accord réducteur sur l'égalité hommes/femmes.

FG (SyndArch) : au vu des données statistiques, les différences salariales entre les femmes et les hommes sont de l'ordre de 20 % pour les postes encadrant. L'objectif de la sous commission est de créer un observatoire et qu'au niveau de la Négociation Annuelle Obligatoire, les salariés puissent répondre à ces notions de salaires. Elle veut mettre l'accent sur la situation et l'évolution des emplois entre les femmes et les hommes au sein des entreprises. Quant aux seniors et compte-tenu des données statistiques, la branche n'a pas pour l'instant les moyens de faire un accord et de s'interroger sur l'employabilité ou pas des plus de 50 ans dans les agences.

YB (CFTC) : au vu du rapport d'étape de la sous commission, YB demande que sa mission soit réorientée sur l'égalité professionnelle au sens général. Aujourd'hui, les débats portent sur la parentalité des homosexuels et sur leur droit au mariage, en ne prenant en compte que l'égalité professionnelle, toute cette frange de la population sera exclue. Quelles que soient les orientations de l'individu, il ne doit y avoir aucune discrimination. L'accord sur l'égalité professionnelle a pour objectif de réduire toutes les discriminations volontaires ou involontaires, la prise en compte de la parentalité comme par exemple, la rémunération à 100 % pour les congés paternité ou bien, est-ce que les congés paternité peuvent être ouverts aux couples homosexuels ou pas ?

Savoir qu'il y a 20 % de différence entre les salaires hommes/femmes, c'est intéressant pour la branche, mais au niveau national, il est interdit de faire des recensements sur les origines, sur les orientations sexuelles ... ; est-ce que pour autant, il faut exclure toute cette frange de la population ? Le Code du Travail est très clair, aucune discrimination pour tous ces individus. L'accord sur l'égalité professionnelle doit viser à réduire toutes ces discriminations et différences de traitement.

FG (SyndArch) : il a semblé à la sous commission qu'elle était missionnée pour travailler sur des discriminations précises entre hommes et femmes, elle a estimé que tous les textes publiés sur le sujet n'avaient pas d'intérêt. La sous commission a préféré des éléments de pression, d'éducation, d'amélioration pour réduire les disparités salariales.

YB (CFTC) : il n'y a pas que les salaires. A titre d'exemple, l'Etat est laïque, cependant, les fêtes religieuses sont des jours fériés, il y a donc également une discrimination.

BB (SyndArch) : la sous commission ne s'arrête qu'à la discrimination salariale, alors qu'il y a toutes sortes de discriminations au sein des agences. La partie émergée de l'iceberg, c'est effectivement cette discrimination salariale, mais il faut peut-être aller beaucoup plus loin

PC (SyndArch) : est tout à fait d'accord avec ce qui a été dit par YB et l'accès à une profession n'est pas forcément seulement une question de salaire.

VM (CFDT) : est également d'accord avec ce qui a été dit, cependant, dans un pays arriéré et conservateur comme la France, il faudrait peut-être déjà commencer par une première étape qui semble primordiale, à savoir l'égalité entre les femmes et les hommes, le reste viendra par la suite, il faut aller étape par étape.

LT (CGT) : il faut se caler aux obligations de la loi qui est claire sur le sujet et dit que la branche doit négocier un accord sur l'égalité hommes/femmes. Plus largement, cela peut vouloir dire un accord sur les discriminations, mais l'objet de l'accord porte bien sur l'égalité hommes/femmes et il faudra mesurer réellement, au moyen d'éléments concrets comme les salaires, les coefficients, les postes occupés où se situent les discriminations et aller sur un rattrapage, mais se donner cinq ans pour y arriver, ce sera trop long.

Comme la branche n'a toujours pas le rapport égalité hommes/femmes sur la situation comparée des salaires, elle ne sait pas de quoi elle parle et ne sait pas où se situe la discrimination entre les hommes et les femmes. Effectivement, il y a aussi des discriminations raciales et autres, mais à l'heure d'aujourd'hui, il faut commencer par l'égalité hommes/femmes. Il faut aller à la recherche d'éléments précis et une fois que les pourcentages de salaires seront identifiés, il faudra faire un rattrapage sur trois ans pour les salaires des femmes par rapport aux augmentations de salaires annuels tout confondu.

YB (CFTC) : l'accord que prévoit la sous commission ne concerne que les réductions de salaires

LT (CGT) : l'accord va répondre à une obligation légale.

YB (CFTC) : l'obligation légale n'existe pas pour la branche architecture parce que l'imposition de négocier un accord d'entreprise ne vise que les entreprises qui ont plus de 300 salariés. Ensuite, il y a un accord de branche qui est obligatoire uniquement pour les entreprises de moins de 300 salariés pour les couvrir au niveau de l'obligation légale et cette obligation légale est entrée en vigueur il y a plus de deux ans.

JFC (SyndArch) : en ce qui concerne le rattrapage des salaires évoqué par LT, demande à avoir des éléments techniques et les modalités de mise en œuvre.

LT (CGT) : dans la sous commission statistiques, LT a toujours défendu le fait que la branche n'arrivera pas à avancer sur l'égalité hommes/femmes si elle n'a pas de données statistiques. Il faut savoir que les géomètres ont eu cette année un rapport sur la situation comparée entre les femmes et les hommes dans leur branche (nombre de salariés, d'hommes et de femmes par coefficient, par échelon) ce qui montre exactement où se situe la discrimination. Comme dans d'autres branches, il faut arriver à avoir cette situation comparée, celle des géomètres l'a obtenue à partir de l'étude de 6000 bulletins de salaires, la branche architecture n'a qu'à en faire autant.

FG (SyndArch) : la réflexion de la sous commission l'a amené à proposer la modification suivante de la CCN :

"Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations du Code du Travail prévues au chapitre II du titre IV du livre II de la 2^{ème} partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises de la branche architecture sont tenues d'organiser une Négociation Annuelle Obligatoire dès lors qu'elles occupent plus d'un salarié. Dès lors que la négociation annuelle obligatoire ne découle pas des dispositions du Code du Travail, elle est organisée selon les règles définies à l'article II.9.3 ou II.9.4 de la CCN, dans ce cas précis, la Négociation Annuelle Obligatoire porte nécessairement sur les objets suivants :

- situation et évolution des emplois dans l'entreprise
- plan de formation des salariés de l'entreprise
- évolution des salaires effectifs et des qualifications (promotions)
- conditions de travail et conciliation vie professionnelle/vie personnelle.....

Ces points ne peuvent être examinés sans s'attacher à tout ce qui est de nature à réduire les écarts existant entre hommes et femmes.

Les informations et les délais de communication par les employeurs négociateurs dans l'entreprise sont identiques à ceux définis par le Code du Travail en la matière.

FG (SyndArch) : la sous commission a suggéré que la NAO soit obligatoire pour tout le monde, sans cet outil, les entreprises n'ont aucun moment pour parler des formations des hommes et des femmes et des promotions qui peuvent leur être offertes. La sous commission propose de fournir aux entreprises et aux salariés un cadre de discussions et demande à la CPNNC si elle la suit dans cette démarche.

YB (CFTC) : ne critique pas ce que la sous commission est en train de faire, mais sur le fait qu'elle s'écarte du sujet.

FG (SyndArch) : la sous commission n'écarte rien et la proposition de rendre obligatoire la NAO dans toutes les entreprises permettra de voir où en est la situation professionnelle des salariés hommes par rapport aux femmes.

YB (CFTC) : des données individuelles ne peuvent pas être négociées en entreprise, les salariés n'ont pas forcément envie d'afficher leurs salaires.

JFC (SyndArch) : quid de la proposition de la sous commission sur le sujet ?

PJ (UNSA) : la position de l'Unsa c'est de préciser ce qui existe déjà dans les obligations conventionnelles sur le plan de formation, elle pense que si les entreprises travaillent mieux sur ce plan de formation, un certain nombre de choses pourraient impacter d'éventuelles disparités entre hommes et femmes. Les entreprises pourront ainsi s'interroger sur la formation de tous les collaborateurs et constater que les femmes vont un peu moins en formation que les hommes, mais aussi que les salariés vont un peu moins en formation que les cadres. Le plan de formation des entreprises devrait également être un moyen de réduire d'éventuelles inégalités.

SC (CFDT) : les partenaires sociaux ont pour objectif d'avoir un accord qui soit un peu novateur, mais pas un accord qui pénalisera financièrement les entreprises. Très peu d'entreprises ont des délégués du personnel et rien que le fait d'en avoir à partir de deux salariés obligerait les entreprises à discuter au moins une fois par mois.

PB (UNSA) : il n'y a pas d'intérêt à avoir un délégué du personnel dans une entreprise de cinq ou six salariés, les employeurs discutent en permanence avec leurs salariés dès que besoin. Le problème d'absence de délégués du personnel n'est pas toujours du fait des employeurs, mais du fait que personne ne veuille se présenter.

SC (CFDT) : il est clair que son organisation ne signera pas un accord qui reprend ce qui est dit dans le Code du Travail.

LT (CGT) : chaque année, les NAO sont retoquées au niveau de la branche, les négociations des CPR n'étant pas conformes, il est mis en évidence qu'au niveau de l'égalité hommes/femmes, elle n'a pas abouti à la signature d'un accord. Par ailleurs, la méthode utilisée pour le calcul de la valeur du point continue à creuser l'écart d'année en année, 2 % d'augmentation sur le salaire d'un homme est supérieure à 2 % sur celui d'une femme.

SC (CFDT) : pour info, 52 % des salariés de la branche sont des femmes et leurs salaires sont inférieurs de 28 % par rapport à ceux des hommes (cf. rapport Ithaque).

PP : une disposition complémentaire autour de la NAO a été évoquée en sous commission et dit que :
"En l'absence de négociation ou faute d'accord, l'entreprise est tenue de procéder à une augmentation générale uniforme des salaires dont le montant, appliqué sur la rémunération brute équivalent temps plein, est déterminé annuellement selon les mêmes modalités conventionnelles que la valeur du point. Cette augmentation générale uniforme des salaires s'entend indépendamment des augmentations individuelles liées aux évolutions individuelles de qualification ou à la reconnaissance de la polyvalence."

PJ (UNSA) : cette rédaction est une proposition de la CFDT et n'est pas issue du travail de la sous commission, l'Unsa a d'ailleurs proposé un projet d'accord il y a deux ans. Elle a demandé à ce que les termes "faute d'accord" soient retirés étant donné qu'en l'absence d'accord, il n'y a pas de pénalités imaginables. Aujourd'hui, pour les entreprises de plus de 50 salariés qui refusent de mettre en place une négociation, le Code du Travail prévoit une pénalité de 1 % sur la masse salariale. La réflexion peut porter sur le seuil, aujourd'hui, à partir de 8 salariés, les élections de DP doivent être mises en place, mais aller jusqu'à pénaliser les entreprises qui ne le font pas est impensable.

SC (CFDT) : quelles seraient les contraintes financières et physiques d'imposer une NAO à partir de deux salariés ?

PJ (UNSA) : les formalités sont lourdes à accomplir et d'autre part, dans une très petite entreprise, il est facile pour l'employeur de discuter régulièrement avec ses salariés et de régler les éventuels problèmes.

SC (CFDT) : une entreprise, ce n'est pas la famille. Par ailleurs, en quoi les formalités peuvent-elles être lourdes quand il s'agit d'organiser une réunion obligatoire une fois par an ?

YB (CFTC) : la sous commission a présenté le préambule du projet d'accord, le corps de texte n'est pas encore rédigé globalement, la CPNNC doit maintenant la laisser poursuivre son travail.

SC (CFDT) : la sous commission se réunit le 10 avril prochain, son organisation fera donc une dernière proposition de texte et se retirera ensuite de la sous commission.

Le collègue salarié demande que le collègue employeur fasse une proposition à la sous commission sur la manière de mettre en place une mécanique qui réponde à la demande du Ministère, à savoir de quelle manière et sur quelle durée rectifier l'écart salarial de 28 % entre les hommes et les femmes et par ailleurs, les moyens à mettre en place pour permettre aux femmes d'avoir accès à la formation (notamment au retour du congé maternité, etc.).

LT (CGT) : revient sur le cadre des négociations et étant donné qu'elles se font en région, ces problèmes de disparité doivent également être abordés en région, aussi LT renouvelle sa demande d'avoir un rapport sur l'égalité hommes/femmes par région.

PP : la branche attend encore la version définitive du rapport Ithaque qui a été présenté en CPNEFP. Une demande avait été justement formulée pour pouvoir disposer des données région par région. Le cabinet Ithaque continue à attirer l'attention de la branche sur la difficulté d'obtenir des chiffres fiables, notamment pour les régions constituées d'un faible effectif. Le travail statistique réalisé par le cabinet Ithaque ne peut pas aboutir à des données d'une grande fiabilité sur les petites régions. En principe, le rapport final devrait être présenté le 30 mai 2013.

Décision : Les partenaires sociaux mandatent la sous commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" pour qu'elle poursuive la rédaction du projet d'accord qui sera porté à l'ordre du jour de la CPNNC du 18 avril 2013.

🔗 Statistiques :

PP : a interrogé l'avocat conseil sur la possibilité d'enjoindre les entreprises à fournir à la branche les DADS et il semblerait qu'il y ait danger parce qu'elles comportent des données personnelles. L'avocat émet des réserves sur le fait que la branche puisse collecter ces DADS, mais aussi sur le fait qu'elle ne puisse pas donner formellement des garanties sur l'utilisation qui en serait faite.

SC (CFDT) : il n'y a pas d'autre solution qu'un audit des salariés pour avoir les informations dont la branche a besoin dans ses différentes missions sur les statistiques et l'égalité professionnelle hommes/femmes.

LT (CGT) : pour en revenir au sens du Code du Travail, ce sont les employeurs qui doivent fournir ces éléments et non les salariés.

JFC (SyndArch) : reste à savoir si les salariés seraient d'accord pour fournir leurs bulletins de salaire.

SC (CFDT) : la branche sait qu'il lui faut des données, il faut seulement trouver une solution pour les obtenir.

TLB (UNSFA) : pourquoi ne pas tenter le coup auprès des opérateurs ?

PJ (UNSFA) : parmi les statistiques à étudier, il serait intéressant de pouvoir obtenir des données sur les expériences liées aux entreprises et sur les durées d'ancienneté dans la branche ou tout au moins dans l'entreprise. Historiquement, les salariés des entreprises étaient plutôt des femmes au regard de la population féminine dans les écoles, ce qui est l'inverse aujourd'hui et l'ancienneté concerne plus les hommes que les femmes. Il pourrait paraître normal que, dans les mêmes catégories professionnelles, il y ait plus d'ancienneté chez les hommes que chez les femmes et des salaires plus élevés chez les hommes parce qu'ayant plus d'ancienneté.

LT (CGT) : il faut supprimer la notion de catégorie professionnelle et analyser les situations à coefficient égal.

JFC (SyndArch) : la CPNNC est en train de se transformer en sous commission "Statistiques".

SC (CFDT) : la sous commission propose d'interpeler les opérateurs pour essayer d'avoir des données statistiques sur les salariés de la branche.

PP : l'intérêt de cette collecte d'informations, c'est qu'elle soit régulière de façon à pouvoir observer les évolutions. Les opérateurs du moment ont tout intérêt, au regard de l'appel d'offres lancé, à accepter la demande de la branche. Dans l'intérêt de la communication de la branche, celle-ci a récupéré, comme par hasard, des milliers d'adresses mail qu'elle n'avait pas pu avoir jusqu'à présent !

Il serait peut-être utile que la sous commission "Appel d'offres" intègre cet intérêt et que ce soit un des paramètres mis dans le cahier des charges, que l'opérateur retenu accepte et s'engage à fournir ces informations à la branche.

TLB (UNSFA) : il faut être conscient que la branche n'aura ces informations qu'en 2014.

JFC (SyndArch) : aujourd'hui, la branche peut demander aux opérateurs à peu près tout ce qu'elle veut, ils le feront rapidement et ensuite, si elle souhaite que ces informations soient récurrentes, ce sera à l'inclure dans l'appel d'offre.

FG (SyndArch) : ne voit pas comment inclure cette disposition dans le cahier des charges de l'appel d'offre, propose de demander l'avis d'Arra Conseil.

JFC (SyndArch) : propose que P. Pouilley contacte les opérateurs et leur demande de récupérer les bulletins de paie des salariés de la branche sous un mois. En ce qui concerne l'appel d'offre, JFC demande que parmi les critères, figure la communication des données sociales de la branche pour la constitution de documents statistiques.

VM (CFDT) : quid de la légalité de cette demande ?

JFC (SyndArch) : pour le moment, la CPNNC se contente de demander quelque chose aux opérateurs, elle verra ensuite ce qu'ils répondront.

LT (CGT) : sur cet aspect, l'opérateur est en droit de demander les bulletins de salaire pour vérifier si les taux de cotisations sont bons et c'est par ce biais que la branche peut arriver à remonter aux informations.

FG (SyndArch) : dans l'hypothèse où la branche arrivera à obtenir ces bulletins de salaire, il faudra demander à un spécialiste de se charger de leur traitement.

PJ (UNSA) : il semble possible que les opérateurs arrivent à collecter les bulletins de salaire, mais ils ne pourront sûrement pas ensuite les remettre à un tiers.

JFC (SyndArch) : l'APGP ne peut pas récupérer les bulletins de paie, par contre, un bureau d'études spécialisé a des clauses de confidentialité et ne transmet pas de données nominales.

LT (CGT) : la branche n'a pas à pointer du doigt tel ou tel employeur qui paierait des hommes 10, 20 ou 30 % plus cher que des femmes, elle doit rester dans des données et des statistiques globales.

PP : avant que les bulletins de salaire ne soient traités, il va falloir confier la saisie de toutes les données. PP veut bien solliciter les opérateurs, mais il semblerait logique d'imaginer la suite du scénario avant qu'ils ne se lancent dans une collecte de données et que la branche sache qui va en faire quoi.

JFC (SyndArch) : l'APGP doit consulter les bureaux d'études avec lesquels elle travaille habituellement, le dernier en date étant le cabinet Ithaque, il faut donc lui demander un devis pour ce travail de saisie.

SC (CFDT) : propose d'interroger également l'OMPL qui est déjà financé et qui est prêt à aider la branche dans ses projets.

VM (CFDT) : quitte à financer quelque chose qui ne serve à rien, autant que l'OMPL serve à quelque chose !

JFC (SyndArch) : l'OMPL va confier le travail au cabinet Ithaque.

SC (CFDT) : ce qui signifie que le travail sera le même avec les mêmes résultats.

TLB (UNSA) : dans la demande qui sera faite aux opérateurs, il faut leur préciser qu'elle est faite dans le cadre de l'accord égalité hommes/femmes.

JFC (SyndArch) : les opérateurs vont demander les bulletins de salaires aux entreprises pour vérifier si les taux de cotisations sont bien conformes aux prestations versées. L'autre possibilité, c'est de leur demander, à l'occasion d'une vérification de la conformité de ces bulletins de salaire, de transmettre à la branche les données statistiques. Les opérateurs chargeront ainsi n'importe quel bureau d'études du dépouillement des informations qui seront ensuite transmises à la branche.

LT (CGT) : l'important, c'est de pouvoir consolider les chiffres sans avoir à identifier ni le salarié, ni l'employeur et dans la mesure où personne ne subira de préjudice, il n'y aura rien d'illégal dans cette démarche.

JFC (SyndArch) : à partir du moment où des individus peuvent être identifiés, leurs données personnelles peuvent être exploitées et ceux qui ont mission de faire ce genre de travail sont assermentés.

Décision : La CPNNC missionne le secrétaire général pour qu'il demande aux opérateurs si, à l'occasion de la vérification des taux de cotisations sur les bulletins de salaires de la branche, ils pourraient en extraire les informations nécessaires au travail des sous commissions "Statistiques" et "Egalité professionnelle hommes/femmes".

Point 5 : Projet d'accord "Chèques-vacances" et "CESU"

PP : le projet d'accord pour les "CESU" n'existe pas encore, seul est joint celui sur les "chèques-vacances".

S. Calmard a touché du doigt l'objet principal des discussions litigieuses en CPNNC. La divergence était déjà apparue en CPR Ile de France qui a été à l'origine de l'élaboration de ce document (issu de l'accord BTP).

Le principal problème n'est pas le principe de la mise en œuvre des chèques-vacances, mais s'il doit y avoir ou pas un caractère obligatoire (ce qui apparaît en page 1 du présent projet).

TLB (UNSA) : cet accord ne pose pas de problèmes particuliers à partir du moment où le dispositif est de caractère optionnel. Cependant, il est dit que la branche allait imposer un organisme gestionnaire.

PP : la branche n'a pas le choix puisque le seul organisme qui est agréé au niveau national pour mettre en œuvre les chèques-vacances est l'ANCV. Si le principe de cet accord de branche est retenu, il restera à rédiger et à acter une

convention entre la branche et l'ANCV et ce sera l'occasion d'engager de nouvelles discussions sur les modalités de mise en œuvre.

Daniel Muller, Président de la CPR Ile de France a travaillé sur ce projet dans le cadre du BTP et a dit que les frais de gestion étaient de l'ordre de 1€ par chèque, c'est un montant forfaitaire. Le principal bénéfice pour la branche est en termes d'image, le fait que la mise en œuvre du chèque-vacances soit issue d'un accord de branche permettait de négocier avec l'ANCV et de faire en sorte que les chèques soient estampillés "branche architecture".

PJ (UNSFA) : négocier avec l'ANCV, ce serait de passer les frais de gestion de 1 € à 0.90 cts. Ce n'est pas tant d'avoir "branche architecture" sur les chèques-vacances qui va intéresser les entreprises, mais plutôt de se dire que grâce à la branche, les chèques lui reviendront un petit peu moins cher.

TLB (UNSFA) : aujourd'hui, les chèques vacances peuvent être favorables pour les entreprises de la branche au même titre que les tickets-restaurant, c'est un plus qu'elles proposent aux salariés et qui est intéressant. Par contre, la branche est un petit peu pieds et poings liés avec un seul organisme. S'il y a un accord cadre, il faudra qu'une négociation ait lieu sur la gestion et la production des chèques-vacances.

PP : le principe d'une convention négociée entre la branche et l'ANCV ne positionne pas la branche de la même façon selon qu'elle a affaire à un caractère optionnel qui donne peu d'indications à l'ANCV sur le volume d'activités qui va être généré ou à un caractère "contraignant" qui lui, donne davantage de certitude à l'ANCV. Le fait qu'il y ait éventuellement des chèques-vacances estampillés "branche architecture" peut créer quelques contraintes logistiques et quelques frais supplémentaires qui n'ont de sens que s'il y a un volume garanti par la branche. Celle-ci n'aura pas grand-chose à négocier avec l'ANCV, sauf si elle arrive avec le "pactole".

SC (CFDT) : le collège salarié semble unanime sur le fait que cet accord ne sera signé par personne si l'option A n'est pas obligatoire. La CFE-CGC était prête à faire un accord pour la promotion du chèque-vacances sans caractère obligatoire, mais comme elle ne représente que les cadres, elle ne peut pas signer seule. Par contre, si au moins une organisation patronale est d'accord pour rendre l'option A obligatoire, l'accord pourra être signé aujourd'hui.

TLB (UNSFA) : pourquoi le collège salarié conditionne-t-il sa signature à un caractère obligatoire alors que d'autres prestations du même style ne l'ont pas ?

LT (CGT) : sur le principe, rien n'interdit de donner des chèques-vacances ; quel avantage aurait donc le collège salarié de signer un accord optionnel ? Il faut qu'à un moment donné, il y ait une avancée dans la négociation et dans la signature. Quel est l'objectif de signer quelque chose d'optionnel, alors qu'individuellement, les employeurs peuvent mettre en place les chèques-vacances dans leur entreprise.

SC (CFDT) : après renseignements pris, les employeurs ont quasiment les mêmes conditions, sinon mieux, en négociant directement avec l'ANCV.

LT (CGT) : sur le fond du problème, le collège salarié serait d'accord pour dire que le social peut être optionnel, ce qui est très dérangeant pour que les organisations syndicales apposent leur signature. Par ailleurs, elles ne voient pas ce que ce caractère optionnel va apporter de plus aux employeurs par rapport à la possibilité qu'ils ont de faire du social dans leur entreprise.

SC (CFDT) : de toutes les façons, le contexte économique n'est pas très favorable à la mise en place des chèques-vacances, rien n'empêchera d'en discuter ultérieurement et de remettre le sujet à l'ordre du jour d'une prochaine CPNNC.

TLB (UNSFA) : avant de vouloir mettre en place les chèques-vacances, il y a les chèques-restaurant qui ont une prégnance beaucoup plus importante que les chèques-vacances.

LT (CGT) : le chèque restaurant n'est pas vraiment de l'action sociale.

PJ (UNSFA) : c'est quand même un complément de rémunération.

LT (CGT) : non soumis à cotisation, ce qui peut être discutable

FG (SyndArch) : la sous commission "Action Sociale" et la CPR Ile de France ont, à l'époque, proposé la mise en place de chèques-vacances pour montrer une image positive de la branche au travers des actions sociales qu'elle essaie de mettre en œuvre.

VM (CFDT) : tient à signaler au Syndicat de l'Architecture que les salariés des agences sont en attente des chèques-vacances.

PP : il est difficile de faire le parallèle entre chèque-vacances et chèque restaurant, il semble que ce dernier relève d'une obligation dès lors que l'entreprise ne met pas à la disposition des salariés un lieu permettant la restauration.

TLB (UNSFA) : ce n'est plus une obligation.

JFC (SyndArch) : avant de s'engager, le collège employeur propose de se réunir en intersyndicale. L'ambition du départ n'était pas de remplir les résidences "Pierre & Vacances" grâce aux chèques-vacances, mais c'était plutôt une ambition culturelle.

Décision : La CPNNC acte que le Syndicat de l'Architecture et l'Unsfa vont se réunir pour discuter du projet d'accord "chèques-vacances" et notamment du caractère obligatoire ou non de l'option A. Ce projet d'accord sera mis à l'ordre du jour de la CPNNC du 18 avril 2013.

Point 6 : Questions diverses : Aucune.

Ordre du jour de la CPNNC du 18 avril 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 21 mars 2013
- 3 - Information de la Présidence
- 4 - Compte-rendu de la sous commission "Appel d'offres"
- 5 - Conclusions de la sous commission "Egalité professionnelle" (présentation du projet d'accord du SYNATPAU- CFDT)
- 6 - Projet d'accord "chèques-vacances"
- 7 - Questions diverses