

CPNNC du 21 novembre 2013

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 19-12-2013

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER, Patrick COLOMBIER

UNSA : Patrick BIDOT, Jean-Philippe CHARON, Thierry LE BERRE, Christophe YUEN, Nathalie BRIARD

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Vincent MORIN

CFE-CGC : François LE VARLET

CFTC : Angélique LACROIX, (Yassin BOUAZIZ excusé)

CGT : Laurent TABBAGH

FO : Dominique MODAINE

UNSA : Frédérique PAQUIER

Président : Stéphane CALMARD

Vice-Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 21 novembre 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
 - 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 24 octobre 2013
 - 3 - Activité de la Présidence
 - 4 - Accord "Egalité professionnelle hommes/femmes"
 - 5 - Examen de la réponse à adresser à l'entreprise ARES SANTE
 - 6 - Analyse de la situation contractuelle des stagiaires en HMONP
 - 7 - Difficultés rencontrées par des salariés de la branche mandatés en commission paritaire
 - 8 - Calendrier 2014
 - 9 - Questions diverses
- * Situation financière de l'APGP

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 21 novembre 2013 sous réserve d'ajouter en questions diverses un point sur les problèmes budgétaires de l'APGP et de traiter les questions d'ordres technique et financier en première partie de réunion.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 24 octobre 2013

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 24 octobre 2013 sous réserve des modifications suivantes :

* Point 5 - Accord d'entreprise ARES (décision) : "La CPNNC acte que l'UNSA, la CFE-CGC, la CGT, la CFDT, la CFTC, FO, l'UNSA et le Syndicat de l'Architecture sont "contre" la validation de l'accord ..."

*** Point 6 - Projet d'accord "Egalité professionnelle hommes/femmes" :**

- Article 3.1 (Entretien professionnel) : "Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation OU exerçant SON activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences -Art. L-1225-58 du Code du Travail-".

- Article 3.2.1 (Formation hors temps de travail) - Décision : "Les organisations syndicales (à l'exception de la CGT, absente au moment des débats) valident la rédaction de l'article 3.2.1 sous réserve ..."

- Article 3.2.2 (Formation à l'issue d'un congé parental de plus de trois mois) - Décision : "Les organisations syndicales proposent de valider la rédaction de l'article 3.2.2 à la prochaine réunion."

Point 3 : Activité de la Présidence

JFC (SyndArch) : les courriers décidés à la précédente CPNNC ont bien été envoyés, aux opérateurs tenants pour la reconduction en 2014, et à l'ensemble des organismes retenus pour l'appel d'offres. D'autre part, la Présidence a demandé au secrétaire général de rencontrer Humanis et Malakoff-Médéric pour étudier les modalités pratiques de mise en œuvre des régimes prévoyance et santé, et de la collecte du paritarisme, pour 2014.

PP : après réception du courrier qui les reconduisait sur un an, Humanis et Malakoff-Médéric ont pris l'initiative d'organiser une réunion de travail technique, partant du principe qu'il était possible d'organiser, dès 2014, la mise en œuvre de certaines dispositions contenues dans leurs offres ; Arra Conseil a assisté également à l'entretien.

Concrètement, Humanis et Malakoff-Médéric ont fait une proposition d'appliquer un nouveau taux d'appel, à définir entre le taux d'appel actuellement pratiqué sur les deux régimes et leur proposition dans le cadre de l'appel d'offres, de façon à commencer à faire bénéficier les salariés et les entreprises de taux de cotisations inférieurs sans qu'il n'y ait d'impact sur les choix de la commission, quant aux opérateurs retenus ultérieurement.

La discussion a permis également d'obtenir que la proposition des deux opérateurs tenants permettent à la fois, sans attendre une année de plus, de commencer la collecte des informations que la branche avait retenue dans le cadre de l'appel d'offres, informations utiles à l'analyse des situations des salaires entre hommes et femmes, etc. Les deux opérateurs s'engagent aussi sur ce principe là et se sont également indiqués disposés à procéder dès 2014 à l'appel de cotisations paritarisme, puisque ce point figurait aussi dans l'appel d'offres. Si la proposition est retenue, cela permettra à la branche de faire appeler les cotisations du paritarisme 2014 par les opérateurs et ce, en même temps que celles du régime prévoyance.

L'objet de l'entretien avec eux était d'élaborer une proposition permettant de mettre en œuvre, dès 2014, des taux d'appel minorés. Les opérateurs retenus souhaitaient aller sur les taux d'appel correspondant aux taux proposés par Humanis et Malakoff. L'intérêt pour la CPNNC est d'avoir une idée de la fourchette entre leurs taux proposés dans l'appel d'offres et les taux appelés actuellement, de façon à ce qu'elle ait connaissance de la marge de manœuvre dont elle dispose.

TLB (UNSFA) : il ne faut pas confondre les taux de cotisations et les taux d'appel !

PP : Malakoff, au nom des deux opérateurs, a rappelé par mail à la CPNNC ce que sont actuellement les taux appelés sur chacun des régimes proposés dans l'appel d'offres. Le taux de cotisation conventionnel, celui qui est fixé par les accords de branche, ne peut pas être touché sauf à signer des avenants auxdits accords de branche. Les taux d'appel sont ceux qui sont discutés parce que l'analyse des résultats permet de dire que ces taux peuvent être réduits eu égard aux réserves. C'est notamment le cas pour le régime prévoyance où le différentiel entre le taux contractuel fixé par l'accord de branche et le taux d'appel discuté avec les opérateurs est important.

L'appel d'offres a permis de démontrer que la branche pouvait aller bien plus loin, ce qui à terme, devrait pouvoir conduire à un avenant redéfinissant un taux contractuel assez proche de la proposition financière des opérateurs, ce qui au passage, aurait le mérite de réduire le risque d'évaporation, puisque les entreprises sont tenues de rentrer dans le cadre de ce taux contractuel défini par l'accord de branche. Plus le taux de l'accord de branche sera rapproché du taux réellement appelé par les opérateurs, plus sera réduite la marge de manœuvre pour les entreprises, qui restent libres d'aller là où elles veulent.

La question devra être traitée assez rapidement, ainsi que tous les aspects qui doivent être toilettés dans le cadre de la logique de l'appel d'offres, mais d'ores et déjà, si la branche le souhaite, elle peut, dès janvier 2014, imaginer un nouveau taux d'appel (sans avoir touché au taux contractuel) qui soit proche des propositions faites officiellement dans le cadre de l'appel d'offres.

A la suite de la discussion assez soutenue avec les opérateurs, il faut émettre une petite réserve ; la CPNNC serait inspirée à choisir un taux d'appel qui ne soit pas forcément celui proposé dans le cadre de son offre et à conserver une marge de manœuvre de façon à ce que l'appel d'offres ait encore du sens. Il ne faut pas oublier que les décisions de la branche vont s'appuyer sur un certain nombre de paramètres et les taux de cotisation ne sont pas les seuls paramètres, sinon les décisions seraient déjà prises depuis longtemps.

En examinant les chiffres proposés, la discussion technique avec les opérateurs a laissé entrevoir l'intérêt de définir un taux d'appel proche de leur proposition, mais de l'ordre de 0.5 % au-dessus, de façon à ce que la discussion reste ouverte dans le choix définitif des opérateurs que la branche aura à faire dans le courant de l'année.

Quant à la marge de manœuvre concernant la santé, elle est assez faible, entre les taux actuellement appelés et les taux proposés.

TLB (UNSFA) : les opérateurs proposent donc d'acter un taux d'appel pour les non cadres à 0.87 % au lieu de 1.23 % et un taux d'appel pour les cadres de 1.34 % (TA) et 1.67 % (TB) au lieu de 2.19 % et 1.47 %.

PP : il s'agit de la proposition des opérateurs dans le cadre de l'appel d'offres du fait que la branche commence à puiser dans les réserves. C'est bien parce qu'il y a une marge importante, qu'il faut garder une marge de discussion dans le cadre de la désignation ou de la recommandation à faire dans l'année, tout en se donnant une possibilité considérable à faire diminuer les taux de cotisation, ce qui permettrait de rendre assez indolore l'appel d'une cotisation au paritarisme, quel que soit le montant retenu. Les deux aspects sont assez liés dans la dimension psychologique pour les entreprises appelées à verser la cotisation au paritarisme par le même biais, mais au final, avec un taux de cotisation global qui pourra néanmoins rester inférieur à ce qu'elles versent aujourd'hui pour la seule prévoyance.

TLB (UNSFA) : ce qui est étonnant c'est que les opérateurs ont remonté assez sensiblement la TB des cadres, de 1.47 % à 1.67 % !

PP : le dernier avenant sur l'accord prévoyance est en procédure d'extension, puisque tous les avenants en matière de prévoyance et de santé sont bloqués. Dans la prévoyance, le taux appelé n'est que l'addition de cotisations propres à chacune des garanties et donc, l'avenant dont la branche attend encore l'extension, redessine le taux de cotisation propre à chacune des garanties pour justement couvrir l'obligation de l'employeur en matière de maintien de salaire.

LT (CGT) : la branche est actuellement dans une situation où les opérateurs tenants sont en compétition avec les deux autres auxquels elle n'a donné aucune réponse, seulement celle de dire qu'elle attend la décision finale de la loi. Il faut donc faire attention de ne pas tomber dans un schéma déloyal par rapport aux autres opérateurs. Si la branche était partie sur un appel d'offres avec ces chiffres là, peut-être que les réponses n'auraient pas été les mêmes et que les choix pris n'auraient pas été ceux-là.

FP (UNSA) : sur la question de la prorogation, normalement, les contrats devaient être maintenus en l'état, ce qui laisse imaginer que les taux d'appel avaient été fixés sur une période. Pourquoi faudrait-il tout remodeler, alors qu'il s'agit d'une modification du contrat à l'intérieur d'une prorogation ?

JFC (SyndArch) : il ne faut pas confondre taux de cotisation et taux d'appel ; comme la branche a des réserves très importantes en prévoyance et des réserves conséquentes, mais moindres en santé et qu'il n'y a aucune raison pour qu'elles perdurent, l'idée était de fixer annuellement un taux d'appel inférieur au taux de cotisation qui est contractuel (si une entreprise doit 100 €, elle n'est appelée qu'à hauteur de 70 €). Dans l'appel d'offres, ce sont les taux de cotisation qui sont comparables et par rapport à ces taux, la commission de pilotage du régime propose des taux d'appel inférieurs tous les ans. Par rapport au taux de cotisation en vigueur aujourd'hui, le taux d'appel est de 1.90 % et il est inférieur au taux de cotisation.

Compte-tenu des réserves, les opérateurs proposent de diminuer encore les taux d'appel sur 2014, ce qui ne change pas la donne par rapport à l'appel d'offres puisque les taux de cotisation sont ceux mentionnés dans cet appel d'offres. La donne est seulement modifiée sur la gestion qui change tous les ans, et dans le contrat avec les opérateurs, le taux d'appel est fixé annuellement. Il faut donc que la CPNNC fixe le taux pour 2014.

Les opérateurs proposent un taux d'appel de 1.84 %, mais rien n'empêche la branche de rester dans cette marge là. Il faut cependant qu'elle se garde une marge de manœuvre pour que le seul critère de choix final, dans le cadre de la désignation ou de la recommandation, ne soit pas uniquement le taux de cotisation.

TLB (UNSA) : actuellement le taux d'appel en prévoyance pour les non cadres TA/TB est de 1.23 % et pour les cadres, il est de 2.19 % TA et 1.47 % TB. Les opérateurs proposent de passer à 0.87 % pour les non cadres TA/TB et de passer pour les cadres à 1.34 % TA et 1.67 % TB pour entrer dans le cadre de l'avenant de régularisation.

Par contre, quid des 1.23 % si les opérateurs se chargent de l'appel de cotisation au paritarisme à compter de janvier 2014 ?

PP : les 1.23 % correspondent à la situation actuelle, il faut garder à l'esprit que si les opérateurs intègrent la cotisation au paritarisme, il y aura un impact puisque la part employeur ne sera plus la même, l'entreprise sera appelée davantage que le salarié. Le taux de 0.13 % sera ajusté en fonction de la décision de l'AG.

VM (CFDT) : si les taux d'appel changent pour 2014, que se passera-t-il juridiquement par rapport à l'appel d'offres et aux autres opérateurs.

PP : il n'y aura aucun risque juridiquement, si la CPNNC décide d'utiliser à plein la proposition d'Humanis et de Malakoff-Médéric, elle rentrera dans une situation où les nouveaux taux de cotisation seront ceux proposés par ces opérateurs dans le cadre de l'appel d'offres. La marge de décision des partenaires sociaux sera réduite dans les mois qui vont venir et en 2015, ils pourront confier les régimes à tel ou tel.

TLB (UNSA) : il faut dissocier la santé de la prévoyance, dans un premier temps, il ne faut rien changer en matière de santé ; quant à la prévoyance, la branche a déjà abaissé le taux d'appel, rien ne l'empêche de décider cette année de l'abaisser encore puisque les réserves doivent diminuer. Quid du processus pour faire baisser le taux d'appel ?

JFC (SyndArch) : il faut éviter que la branche se lie par un taux trop bas, ce qui la contraindrait à ne pas pouvoir choisir des opérateurs autres qu'Humanis et Malakoff-Médéric à l'issue de l'année de prorogation. La branche aurait du mal à justifier auprès des entreprises et des salariés pourquoi les taux augmentent.

PP : rajoute que la proposition faite par Humanis et Malakoff-Médéric intègre la portabilité à hauteur des nouvelles exigences légales. Puisque c'est une garantie en tout point favorable aux employeurs et aux salariés, elle peut être mise en œuvre même en l'absence d'un avenant à l'accord de branche qui modifierait les règles du jeu en la matière.

VM (CFDT) : la CFDT est tout à fait en accord avec la proposition de l'Unsa et du Syndicat de l'Architecture sur le fait de ne pas bouger le taux d'appel en santé. En ce qui concerne la prévoyance, Arra Conseil avait dit à l'époque que la branche pouvait baisser le taux d'appel, mais dans quelques années, la branche devrait peut-être le remonter. Il faut donc que le régime soit piloté tous les ans.

PP : les réserves morales par rapport au fait que la branche est encore dans une procédure d'appel d'offres doivent être relativisées. Les termes selon lesquels les 4 opérateurs ont été informés de la suspension de la procédure d'appel d'offres étaient assortis d'une phrase qui disait *"dans la période, vous nous ferez connaître ce que la nouvelle situation peut apporter comme modification de tout ou partie de votre offre"* ; il semble que tous les opérateurs aient compris de quoi il s'agissait, à savoir qu'ils avaient la possibilité d'améliorer la nature de leur offre sur tel ou tel point.

LT (CGT) : si la branche reste dans cet esprit là, la moindre des choses c'est de dire clairement aux autres opérateurs qui, pour l'instant, sont toujours en concurrence, ce que Humanis et Malakoff-Médéric proposent à partir de 2014.

TLB (UNSA) : il ne faut pas trop bouger sur la santé, mais en prévoyance, la branche a une totale liberté pour fixer le taux d'appel qu'elle souhaite.

JFC (SyndArch) : la donne ne change pas, la seule chose qui apparaît dans l'appel d'offres, c'est le taux contractuel qui ne bouge pas. Le Syndicat de l'Architecte n'est pas opposé à informer les opérateurs sur les taux contractuels retenus par la branche à l'issue de l'appel d'offres.

LT (CGT) : certaines façons de faire sont un peu dérangeantes. Si aujourd'hui, la commission n'avait pas tout remis en question et s'il n'y avait pas eu d'appel d'offres, rien de prouve qu'Humanis et Malakoff-Médéric auraient fait de telles propositions.

PP : des évolutions sont encore possibles, puisque dans le cadre de l'entretien avec Humanis et Malakoff-Médéric, Arra Conseil s'est permis d'insister à nouveau sur les coûts de gestion en rappelant que dans les offres des uns et des autres, les coûts de gestion étaient rapportés aux taux contractuels, alors qu'ils devraient l'être aux taux appelés.

Propositions des organisations syndicales :

- le Syndicat de l'Architecture propose d'abaisser symboliquement les taux d'appel en frais de santé et de les passer à 1.86 % pour le salarié seul, 0.90 € pour le couple et 2.10 % pour la famille. En ce qui concerne les taux d'appel en prévoyance : 0.90 % pour les non cadres, 1.40 % pour les cadres TA et 1.70 % pour les cadres TB
- l'Unsa, la CFE-CGC et FO sont d'accord avec les propositions du Syndicat de l'Architecture
- la CFTC est d'accord avec la proposition faite en prévoyance, mais elle propose de ne rien changer en santé
- la CGT s'oppose à changer quoi que ce soit en santé, quant à la prévoyance, la CPNNC prend une décision sans savoir si Humanis et Malakoff-Médéric gèreront la collecte de la cotisation au paritarisme
- la CFDT est contre le fait de bouger les taux en santé et en ce qui concerne la prévoyance, elle propose de rester sur les taux proposés par les opérateurs
- l'Unsa ne voit pas de raison de modifier les taux en santé, quant à la prévoyance, elle est d'accord avec les taux proposés par le Syndicat de l'Architecture.

Décision : La CPNNC décide de ne pas changer les taux d'appel en santé et de passer ceux en prévoyance à 0.90 % pour les non cadres, 1.40 % pour les cadres TA et 1.70 % pour les cadres TB (hors cotisation paritaire).

Point 4 : Accord "Egalité professionnelle hommes/femmes"

Décision : La CPNNC décide de reporter ce point à la réunion du 19 décembre 2013.

Point 5 : Examen de la réponse à adresser à Fabrice Thomas de l'entreprise ARES SANTE

"Monsieur,

Par courrier recommandé présenté le 17 septembre 2013, vous avez adressé à notre commission une demande de validation de l'accord conclu au sein de votre entreprise le 13 septembre 2013.

La Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, lors de sa réunion du 21 novembre 2013 a décidé de ne pas valider votre accord d'entreprise en l'état. Cette décision est motivée par plusieurs remarques d'importance.

Votre accord concerne, parmi les salariés, des cadres dits "autonomes". Cela suppose que ces salariés disposent d'une totale autonomie pour l'organisation de leur activité, particularité réaffirmée par la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture. Il serait utile de rappeler les niveaux et positions détenus par ces salariés.

La disposition de votre accord (article 5.3.4) selon laquelle "une programmation annuelle indicative des jours de travail" est établie par le salarié et la direction, est incompatible avec le degré d'autonomie requis. Le suivi de l'activité des salariés "autonomes" doit porter non seulement sur les jours travaillés, mais également sur le nombre d'heures effectuées pour chaque jour travaillé.

Le principe d'une remise en cause éventuelle du repos dominical (article 5.2.3) n'est pas fondé sur des nécessités inhérentes à l'activité d'une entreprise d'architecture. Le repos dominical doit être maintenu.

La perte éventuelle des jours de repos RTT (article 4.4.4) ne doit pas pouvoir être la conséquence d'une absence de fixation par l'entreprise de tout ou partie des huit jours dont la fixation relève du pouvoir de la direction.

Nous vous invitons à prendre en compte ces remarques dans la perspective d'un nouvel accord. La négociation de celui-ci devra respecter les conditions de forme nécessaires à toute négociation en entreprise ..."

PP : le but du courrier c'est de signifier que le refus ne s'appuie pas sur des considérations d'ordre politique, mais sur des considérations de droit. Parmi les points soulevés à la précédente réunion, PP n'a pas réussi à traiter un aspect, le fait que l'accord d'entreprise évoque une durée maximale annuelle de travail de 1607 heures et de 37 heures/semaine. Ces 37 heures/semaine sont compensées par l'attribution de 12 jours de RTT, ce qui permet de retomber sur l'équilibre légal et conventionnel.

Ce courrier ne s'appuie que sur les éléments soulevés à la dernière CPNNC et si l'analyse de celle-ci est complète, le courrier peut être validé en l'état. Le dernier alinéa du courrier signifie que si l'entreprise ouvre une nouvelle négociation, elle doit prendre en compte toutes les précautions de forme (information préalable aux organisations, etc.).

Si l'entreprise ou les signataires de l'accord souhaitent mettre en cause le refus émis par la CPNNC, ce seraient les organisations syndicales qui seraient attaquées. Il est donc important que dans le compte-rendu de la présente réunion, il soit indiqué le nom des organisations qui s'opposent au principe du refus, puisque le courrier va être la conséquence de la décision.

Décision : La CPNNC valide à l'unanimité en l'état le projet de courrier à adresser à l'entreprise ARES SANTE.

Point 6 : Analyse de la situation contractuelle des stagiaires en HMONP

JFC (SyndArch) : la CPNNC a été interpellée il y a un certain nombre de mois par des diplômés de l'Ecole Nationale Supérieure de l'Architecture de Toulouse, en situation professionnelle au sein d'agences. Les employeurs ont reçu un document d'information de l'école de Toulouse, document relatif aux contrats de travail conclus par les candidats à la HMONP dans le cadre de leur mise en situation professionnelle. Les stagiaires se sont donc retrouvés avec un salaire diminué et dans l'obligation de prendre leurs jours de congés pour être en formation au sein de l'école.

Dans quelle mesure, une école dépendant de l'Etat peut intervenir entre un employeur et un salarié pour imposer un type de contrat dans le cadre de la HMONP ? Ce principe ne correspond ni à la CCN, ni à l'accord formation ; même si elle est mal prise en charge, la HMONP fait quand même partie des formations prioritaires de la branche.

La CPNNC a donc demandé à l'avocat conseil d'analyser ce document d'information. Pour mémoire, dès que les premiers contrats de travail ont été signés au titre de la HMONP, la CPNNC et les organisations professionnelles avaient reçu les observations d'un certain nombre de Directions Départementales du Travail qui considéraient les contrats illégaux. La CPNNC doit donc maintenant se positionner sur leur validité.

Il s'avère qu'en creusant un peu plus le sujet, il n'y a pas qu'à l'école de Toulouse que le problème existe et certaines écoles s'immiscent dans la relation entre les employeurs et les salariés.

- Analyse de la réponse de l'avocat conseil -

TLB (UNSA) : l'avocat conseil donne un avis sur plusieurs éléments, mais ce sont les définitions du salaire et du coefficient qui posent peut-être le plus d'interrogations. La négociation doit se faire entre l'employeur et le salarié quel qu'il soit, c'est un diplômé d'Etat qui a une certaine formation et qui est embauché par une entreprise d'architecture, dans le cadre ou non, d'une formation complémentaire qui s'appelle la HMONP. La négociation est celle qui se passe pour tout salarié, qu'il soit en CDD ou en CDI, suivant les critères diplôme, activité, initiative, technicité, etc., c'est une embauche classique, aussi, en quoi la CPNNC peut-elle donner des conseils ?

Il y a différents cas, le diplômé d'Etat peut faire la HMONP dans la continuité dudit diplôme, sans aucune expérience professionnelle ou bien, il peut la passer au bout de deux ans d'expérience professionnelle ; la négociation doit se faire entre l'employeur et le salarié selon les critères d'embauche de la CCN. Quant au document diffusé par les écoles, il est illégal, elles n'ont pas à produire un tel document, elles feraient mieux de remettre la CCN et le guide de classification aux étudiants.

JFC (SyndArch) : le document diffusé par l'école de Toulouse appelle plusieurs remarques. Pour la formation, l'Opca PI est la seule référence aux organisations professionnelles, alors que l'Opca PI n'est qu'un organisme collecteur, il n'est ni organisme de formation, ni décideur de la politique de formation de la branche. Il semble que si les écoles veulent être un peu plus pédagogiques et former les étudiants à la HMONP, donc à la mise en situation professionnelle, il faut peut-être leur rappeler quelles sont les institutions qui règlent les principes de fonctionnement de la branche, à savoir les commissions paritaires. Devenir employeur nécessite quand même de connaître l'existence de la CCN, les règles sur la valeur du point, sur les accords formation, etc. Les écoles font référence à l'Opca PI, alors que la formation HMONP n'est même pas prise en charge.

Par ailleurs, en discutant avec les jeunes diplômés, il s'avère que les frais d'inscription pour la 6^{ème} année sont pris en charge par l'Opca PI ! Quelles sont les points de l'accord avec l'Opca PI qui lui permettent de prendre en charge ces frais d'inscription ? C'est une façon de détourner les fonds de la formation de la branche de leur propre finalité.

Non seulement, il faut mettre en demeure l'école de Toulouse d'arrêter ses pratiques sous peine de poursuites devant les tribunaux administratifs, mais il faut également écrire au Ministère de Tutelle et envoyer une copie du courrier à toutes les écoles d'architecture pour les mettre en garde sur des risques de poursuites judiciaires.

SC (CFDT) : est d'accord avec cette conclusion et s'il s'avère que les frais d'inscription sont pris en charge par l'Opca PI, c'est très grave. Par ailleurs, le document d'information diffusé par l'école de Toulouse montre bien qu'il a été écrit par les personnes qui méconnaissent le système, ce qui a créé ensuite des incompréhensions pour les salariés.

JFC (SyndArch) : rappelle qu'à l'époque, la profession avait discuté de la mise en œuvre de la HMONP et le format de cinq ans avait fait dire aux écoles qu'elles allaient perdre une année d'inscription, donc des revenus. Or, il leur a été démontré qu'elles n'allaient rien perdre du fait de la création de la HMONP et des frais d'inscription, ce qui n'est pas le cas puisqu'ils sont à la charge de la profession. Les organisations patronales s'étaient battues avec l'Ordre pour qu'il y ait une licence d'exercice, le Ministère avait traité avec mépris la démarche, toujours est-il que le décret a été invalidé par le Conseil d'Etat. Aujourd'hui, un arrêté invalidé continue d'être appliqué sur des bases qui n'ont rien à voir avec la CCN, avec le Code du Travail, en sachant qu'il s'agit de la formation de futurs employeurs !

FG (SyndArch) : le document fait allusion à la classification de la CCN, ce qui peut laisser penser qu'un étudiant architecte peut prétendre à devenir architecte en titre après six mois de stage en entreprise, ce qui est aberrant.

JFC (SyndArch) : l'ambiguïté est due au fait que la CCN et la grille de classification sont de 2003 et que les diplômes d'aujourd'hui n'y figurent pas.

LT (CGT) : ce problème relève de la CPNNC, mais aussi de la CPNEFP et en laissant passer ce genre de chose, la branche peut se retrouver avec n'importe quoi dans la formation professionnelle. Elle doit être extrêmement prudente là-dessus ; une disposition relève soit du Code du Travail, soit de la signature d'un accord par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Ce n'est pas chaque école qui va faire un dispositif à sa sauce sans négociation avec les organisations syndicales. La branche doit également saisir la Direction Générale du Travail à ce sujet puisque l'école fait référence à des arrêtés et à des circulaires, il y a donc bien des éléments issus de la législation.

PC (SyndArch) : le Ministère de la Culture a l'intention de rediscuter de la HMONP avec la profession, qui est d'ailleurs un peu désunie, puisque chacun se rend à des rendez-vous dans son coin ! Les jeunes se sont quand même rebellés sur ce sujet-là à Toulouse, et il semble que la moindre des choses, ce serait d'organiser une réunion entre l'Ordre, l'Unsfa et le SyndArch. Il faut empêcher le Ministère de la Culture de raconter des bêtises dans les écoles.

SC (CFDT) : la CPNNC doit décider de la manière dont elle va agir, la branche ne doit parler que d'une voix, s'adjoindre le CNOA et solliciter le Ministère de la Culture, voire même la Direction Générale du Travail.

TLB (UNSFA) : en fin de compte, ce document n'a pas été produit pour donner une certaine "protection" aux étudiants, par rapport à des employeurs qui ne les rémunéreraient pas à leur juste titre. On leur donne certaines clés de négociation en sachant que bien souvent, les étudiants qui sortent de l'école ne sont pas payés à la hauteur où ils devraient l'être. Il semble que ça ne parte pas d'un mauvais sentiment de la part des écoles, cependant le document a été rédigé par des personnes incompetentes.

AL (CFTC) : il ne faut pas oublier la conclusion de l'avocat conseil qui semble intéressante :

- *"Le document d'information n'envisage pas le recours au contrat de professionnalisation pour la réalisation par l'architecte diplômé d'Etat de la formation HMONP, bien qu'il s'agît du dispositif privilégié par les partenaires sociaux".*
- *"Il envisage, en revanche, le recours à la période de professionnalisation, bien que ce dispositif n'est pas accessible aux "jeunes architectes", public pourtant identifié comme prioritaire par l'avenant n° 2 à l'accord du 20 janvier 2005 pour le suivi de la formation HMONP."*

Il faut donc tout revoir et la CFTC est d'accord pour qu'un coup de semonce assez fort soit donné à qui de droit.

JPB (SyndArch) : lorsqu'il fut question de la HMONP il y a quelques temps, il avait été dit que le diplôme d'architecture était un diplôme de départ, celui qui permettait à un architecte de passer en nom propre, ce n'est donc pas une formation continue et c'est à l'Etat de la prendre en charge. Si l'Opca PI prenait en charge la HMONP, cela entérinerait le fait que c'est une sorte de formation continue pour aller au-delà du master et de l'employeur.

SC (CFDT) : le constat c'est qu'à terme, la HMONP permette d'être employeur, mais que le salarié soit apte à être un bon chef d'entreprise, c'est un autre sujet.

JPB (SyndArch) : ce n'est pas pour autant la branche qui doit former les employeurs, la HMONP est un diplôme en tant que tel.

FG (SyndArch) : ce qui est gênant c'est que la HMONP se situe à l'entrée de grille.

PC (SyndArch) : il a été dit précédemment que le droit du travail devait s'appliquer à ces gens là puisqu'il y a une négociation entre l'employeur et l'ADE et que celui-ci n'est pas embauché comme un amateur. Si à un moment donné, il doit suivre 150 heures de formation HMONP, c'est une autre dimension et l'Etat a toujours dit que cette formation appelée "licence d'exercice" relevait de sa responsabilité et non pas de celle de la branche, ce qui n'est pas tout à fait le cas dans la réalité. Il ne faut pas oublier que ce sont de vrais salariés, que la profession passe beaucoup de temps avec eux, qu'elle leur apprend un certain nombre de choses et que c'est un gros investissement pour ceux qui les embauchent. Il y a quand même, en permanence, un besoin de remettre à plat cette formation post master, ne pas les exploiter, leur faire un contrat et revoir les conditions de cet exercice avec le Ministère de Tutelle et ce, pour éviter d'avoir ce genre de document téléguilé par le Ministère de la Culture auprès de certaines écoles.

SC (CFDT) : avec l'idée que le postulat de base c'est qu'ils soient considérés comme des salariés.

PP : il semble que les discussions portent sur deux sujets complémentaires mais distincts. A juste titre, la CPNNC revient sur les conditions de mise en œuvre de la HMONP, telle qu'elle existe depuis quelques années et elle revient sur le fait qu'elle ne semble pas être le dispositif adapté aux finalités recherchées. Pourtant, au départ, la discussion vient de l'analyse juridique d'un document qui lui, traite de la situation de jeunes salariés en situation de formation. Autant l'intérêt sur le premier objectif, à savoir essayer de revenir sur les conditions d'organisation de la HMONP qui pourrait associer différents partenaires (Ordre ...), peut se comprendre, autant l'autre aspect qui touche à la considération du statut du salarié dans ce cadre là, relève, semble-t-il, uniquement des prérogatives de la branche.

Il y a peut-être deux démarches distinctes à engager et qu'une démarche effective par rapport à la reconnaissance du statut de salarié et à la bonne application du Code du Travail, de la CCN et de la grille de classification est susceptible, en cas de réussite, d'amener les interlocuteurs institutionnels concernés à revisiter leur façon de voir la HMONP.

LT (CGT) : les étudiants auraient du saisir la branche pour qu'elle aille vers un accord du type formation professionnelle et à ce moment là, il y aurait eu une négociation de branche et cette démarche aurait été acceptable.

JFC (SyndArch) : encore faudrait-il qu'ils sachent que la branche professionnelle existe.

JPB (SyndArch) : est d'accord pour le Ministère de Tutelle soit interpellé, mais également l'Opcia PI pour lui demander de quel droit il dépense l'argent de la branche, alors qu'il n'est pas fait pour cela.

JFC (SyndArch) : entend bien ce que vient de dire PP, cependant, l'avenant formation n° 2 qui rappelle que la HMONP est une formation prioritaire dont la prise en charge est fixée à 1 € montre bien la position de la branche par rapport à cette formation. Il est important de participer à la mise en situation professionnelle des futures composantes de la branche, mais quelque part, la formation proposée est nulle et non avenue et ne vaut pas plus d'1 €/heure. Aujourd'hui, la branche est face à quelque chose qui est contraire à sa philosophie et à celle de la profession, c'est-à-dire, contre l'idée même qu'elle a de la transmission des savoirs et du dialogue social.

Il faut donc marquer le coup, écrire à l'école de Toulouse en rappelant les conclusions de l'avocat conseil, lui rappeler un certain nombre de principes, à savoir que les écoles devraient, dans le cadre de leur formation, expliquer aux étudiants ou aux jeunes diplômés que le droit du travail est une composante essentielle pour leur future activité d'employeurs (ou de salariés).

SC (CFDT) : plutôt que la CPNNC reste axée sur l'école de Toulouse, SC propose que la branche produise un document et l'envoie à toutes les écoles. Elle peut envisager de rencontrer, en 2014, le (ou les) Ministère(s) s'il(s) l'accepte(nt).

TLB (UNSA) : il faudra que la CPNNC soit très prudente sur certaines conclusions de l'avocat conseil, notamment lorsqu'il dit que "la HMONP produit obligatoirement un architecte en titre", ce qui est inexact. Lorsque le jeune salarié se forme en HMONP, il ne peut pas prétendre à avoir 85 % d'un coefficient 430, ce qui ne serait pas sérieux.

SC (CFDT) : les partenaires sociaux se mettront d'accord sur les conclusions, reste à produire un document commun qui sera envoyé à toutes les écoles, aux Ordres, à l'Opcia PI, voire même qui sera déposé sur le site de la branche.

PP : l'avocat conseil s'étonne de l'absence de recours au contrat de professionnalisation. JFC se rappellera certainement l'avenant à 1 € à l'accord formation professionnelle qui cible précisément la prise en charge pédagogique dans le cadre des contrats de professionnalisation. Il y a un trou dans le dispositif qui permet aux entreprises de passer notamment par le biais de la période de professionnalisation pour obtenir des prises en charge plus avantageuses. En

conclusion, le fait que le contrat de professionnalisation soit si peu évoqué dans le document d'information n'est pas un hasard, parce que c'est le dispositif qui permet la prise en charge à 1 € et qui conduit à quelques obligations en matière de rémunération. L'histoire des 85 % afférents au salaire de base du coefficient 430 s'impose bien dans le cadre du contrat de professionnalisation.

SC (CFDT) : si des institutions se permettent de diffuser ce genre de document, c'est bien parce que la branche est inexistante sur le sujet, il faut donc qu'elle reprenne sa place.

TLB (UNSFA) : la formation HMONP ne conduit pas forcément à être "architecte en titre" qui n'est pas une fonction. L'architecte en titre est, soit celui qui se met à son compte et qui a le droit de signer les permis de construire, soit celui qui travaille en entreprise et qui a l'autorisation de s'inscrire à l'Ordre et de signer les permis de construire.

JFC (SyndArch) : le cadre est celui de la CCN et de la grille actuelles dans lequel les diplômés ADE, licence professionnelle ne sont pas entrés en tant que tels, mais en tant qu'assimilés. Il est exact qu'architecte en titre est bien une fonction particulière au sein d'une agence et que ce n'est pas une classification. L'avenant n° 2 à l'accord formation fait référence à des automatismes de classement liés à des fonctions définies.

DM (FO) : dans la CCN de 2003, le coefficient 430 correspond pourtant à la position de l'architecte en titre (cf. art. III.2.2) ! L'avocat a donc raison.

JFC (SyndArch) : depuis le départ, il y a une confusion sur la dénomination de la HMONP. La loi dit que l'ADE ne porte pas le titre d'architecte et pour qu'il puisse le porter, il faut qu'il soit diplômé HMONP. Dans la CCN, l'architecte en titre correspond à des prérogatives et à des fonctions particulières dans la gestion d'un projet et celle de l'agence. La HMONP est l'équivalent du DPLG qui n'a jamais donné le statut d'architecte en titre.

SC (CFDT) : l'ADE bac + 5 est architecte de formation, pour qu'il soit ensuite déclaré "architecte", il doit s'inscrire à l'Ordre et avoir la HMONP, cependant, au niveau de la CCN, il peut être embauché en qualité d'architecte et classé au minimum au coefficient 430.

TLB (UNSFA) : faux, un ADE n'est pas un architecte en titre et n'est pas embauché au coefficient 430 !

JFC (SyndArch) : l'architecte en titre a ses propres affaires au sein d'une agence, il signe ses permis de construire, il est inscrit à l'Ordre, à la MAF, il paie ses assurances, etc. Aujourd'hui dans les agences, il n'y a plus de dessinateurs-projeteurs, d'architectes, mais une grille à critères classant, il y a des diplômés en architecture, des collaborateurs ... Il est important que la rémunération des salariés soit cohérente avec leurs compétences et leurs activités. Il doit y avoir un entretien qui permette de vérifier que leur classement et leur évolution de carrière correspondent à ce qu'ils font. L'architecte en titre, bien qu'il soit salarié, a une position bien particulière dans la grille de classification qui correspond à des prérogatives et à des responsabilités spécifiques.

PP : la HMONP est le niveau de formation supplémentaire sans lequel il n'est pas possible d'être architecte en titre.

JFC (SyndArch) : l'HMONP est égale à bac + 6, auparavant, pour être DPLG (bac + 7), il fallait avoir passé le diplôme d'architecte et être inscrit à l'Ordre. Il était possible d'exercer en professionnel libéral et être architecte en titre au sein des agences ; aujourd'hui, l'ADE ne porte pas le titre d'architecte et pour que ce soit possible, il faut faire la HMONP qui ouvre cette possibilité de carrière, sans que ce soit pour autant une obligation.

PP : pour replacer ces éléments essentiels dans l'analyse juridique, lorsqu'il est question de contrat de professionnalisation, les salariés ont un niveau qui nécessite une formation complémentaire à l'issue de laquelle ils peuvent prétendre à être architecte en titre. Sauf que suivre la formation en contrat de professionnalisation signifie que potentiellement, à la clé de la formation, ils sont censés pouvoir devenir architectes en titre, auquel cas, la référence au coefficient 430 a du sens à hauteur de 85 %.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas aberrant, sauf que cela signifie instaurer une différence entre un architecte DPLG qui a fait ses six ans d'études, qui est inscrit à l'Ordre, mais qui est employé comme architecte au sein d'une agence et qui n'a pas de formation supplémentaire à faire pour porter le titre. C'est une confusion à laquelle personne n'a réfléchi bien que la branche ait alerté à l'époque le Ministère de la Culture sur le niveau de formation des architectes.

PP : les anomalies juridiques relevées dans l'analyse de l'avocat ne tiennent pas à la construction historique des diplômes et aux non-sens relevés, mais elles tiennent à la façon dont les choses doivent s'appliquer aujourd'hui et au fait que le coefficient devrait être de 430 en contrat de professionnalisation, à hauteur de 85 % et pour les autres dispositifs de formation, la HMONP s'intitule "mise en situation professionnelle" ; il s'agit donc bien d'ADE qui vont

suivre un stage spécifique pour peut-être un jour, changer de qualification. Dans la grille de 2003, il y a bien quelque part un coefficient qui classe les détenteurs de diplôme qui sont bien des équivalences des diplômes de l'Education Nationale valant grade de la référence de l'avocat conseil n'est donc pas erronée.

JFC (SyndArch) : elle n'est pas erronée, mais aujourd'hui, un DPLG, par rapport à un diplômé en HMONP, a une différence de traitement et n'est pas forcément architecte en titre alors qu'avec le mécanisme de la HMONP, le salarié est obligatoirement architecte en titre. Il y a donc une différence de traitement entre des salariés de niveau équivalent. L'avocat n'a pas tort dans son analyse juridique, sauf que les mécanismes d'automaticité de titre ne sont pas voulus par la grille de classification et la HMONP pose ce problème particulier.

PP : l'origine de ce dossier au sein de la CPNNC, c'était bien d'essayer d'analyser et de faire la démonstration que les préconisations diffusées par les écoles envoyaient les entreprises dans le mur. L'analyse faite sur l'historique, la construction, les erreurs passées, les oublis, etc. c'est intéressant, mais elle ne change en rien l'analyse juridique.

JFC (SyndArch) : elle ne la change en rien, mais elle l'explique ; la profession, dans son entité totale (puisque le collègue salarié a également participé à l'élaboration du carnet métier), ainsi que l'Ordre et toutes les composantes de la profession ont mis en exergue auprès du Ministère de la Culture que la profession allait dans le mur. Pour ne pas y aller, il fait faire des choses illégales par les écoles et la branche est face à la dure réalité qu'elle va dans le mur ...

PP : faire la démonstration que les préconisations diffusées par les écoles sont dangereuses, c'est de nature à inciter tout le monde à rouvrir le dossier.

JFC (SyndArch) : il n'est pas question que les agences se retrouvent avec une pléthore d'architectes en titre sous prétexte qu'ils ont fait la HMONP, sinon personne ne voudra plus les embaucher.

PC (SyndArch) : d'autant plus que les agences doivent être volontaires pour prendre des HMONP qui représentent un certain investissement.

PP : a entendu à plusieurs reprises qu'il était possible d'envisager, si le Ministère assouplissait ses positions sur certains points, de revoir les termes des avenants n°s 1 et 2 de l'accord sur la formation professionnelle. C'est donc bien un élément tactique qui permet à la branche d'avancer dans cette optique là.

SC (CFDT) : en clair, l'accord formation peut être revu ! Quant l'avenant n° 1 à l'accord formation a été pensé et conçu, la HMONP n'était pas encore mise en œuvre.

JFC (SyndArch) : dès la 1^{ère} année de mise en place de la HMONP, les Directions Départementales du Travail ont écrit que les écoles passaient des contrats tripartites avec des dispositions contraires au Code du Travail et à la CCN.

Il semble qu'il y ait un consensus général pour dire que la branche ne peut pas laisser passer ce problème.

Décision : La CPNNC propose de missionner sa Présidence et le secrétariat de l'APGP pour rédiger une note d'information qui sera remise sur table le 19 décembre 2013 et qui, après validation, sera diffusée aux écoles d'architecture.

Point 7 : Calendrier 2014

Décision : La CPNNC prend acte du calendrier prévisionnel des réunions pour 2014 : jeudi 23 janvier ; jeudi 27 février ; jeudi 27 mars ; jeudi 24 avril ; jeudi 05 juin ; jeudi 03 juillet (Commission de gestion) ; jeudi 25 septembre ; jeudi 30 octobre et jeudi 27 novembre 2014.

Point 8 : Difficultés rencontrées par des salariés de la branche mandatés en commission paritaire

LT (CGT) : a demandé que ce point soit mis à l'ordre du jour par rapport à sa collègue Yasmina YOUNI qui a été désignée en CPNEFP et en CPR Ile-de-France et qui a demandé en avril dernier la mise en place des élections des délégués du personnel au sein de son agence d'architecture. Depuis septembre 2013, son agence lui mène une vie d'enfer et elle est en arrêt maladie pour dépression nerveuse.

La CGT souhaiterait que la CPNNC réfléchisse à la protection des salariés mandatés pour lesquels la branche n'intervient qu'à la fin du processus, c'est-à-dire, une fois qu'il n'y a plus rien à faire. Avant d'en arriver à cette extrémité qu'est la rupture du contrat de travail avec l'employeur, la commission ne pourrait-elle pas être saisie à un moment

donné pour qu'elle joue un peu le rôle de médiateur par rapport aux salariés mandatés dans les entreprises. La réalité, malheureusement, c'est celle-là, il est parfois reproché que peu de salariés participent aux réunions paritaires, mais quand bien même les organisations arrivent à en trouver, elles sont face à des réalités difficiles.

FG (SyndArch) : est tout à fait d'accord pour que la CPNNC se prononce, mais pour cela il faudrait que Yasmina YOUNNI saisisse la CPNNC, qu'elle lui explique les faits pour qu'ensuite la commission puisse écrire à son employeur.

SC (CFDT) : la marche à suivre existe, ce sont les saisines auprès des CPR, ce que demande la CGT, c'est que la CPNNC en tienne compte en amont et modifie le système de façon à anticiper ce problème s'il devait se renouveler.

LT (CGT) : une CPR ne peut être saisie que pour une interprétation du Code du Travail !

JFC (SyndArch) : une CPR peut être saisie en cas de litige, quel qu'il soit. Il semble que dans l'avenant n° 1 à la CCN, la CPNNC a déjà discuté de la protection des salariés ; si la branche veut avoir un dialogue social serein et constructif, les représentants mandatés doivent être de la profession et avoir la possibilité de s'exprimer. Il y a donc une négociation éventuelle à avoir sur ce sujet et si ce qui existe déjà dans l'avenant n° 1 ne suffit pas ou n'est pas assez pertinent, il faut en discuter. En ce qui concerne les conflits dans le cadre du travail, que ce soit un conflit entre employeur ou salarié ou une interprétation de la CCN, les CPR sont les instances qui précèdent les Prud'hommes. Le problème soulevé par la CGT est de nature à effectivement mettre en œuvre une protection efficace.

PP : l'avenant n° 1 modifie deux choses qui n'auront pas tellement d'impact par rapport à la situation exposée par la CGT. C'est le fait de rapporter en CPNNC l'examen des demandes d'avis à licenciement de salariés protégés, ce qui n'est pas encore le cas et de rapporter en CPNNC des saisines, en cas de litiges, si une CPR a du mal à exister ou à réagir. En fait, le cas de figure, s'il doit faire l'objet d'une saisine, sera exposé en CPR Ile-de-France, selon les modalités déjà connues, indépendamment de l'extension de l'avenant n° 2.

JFC (SyndArch) : il n'y a pas d'opposition majeure à ce que la CPNNC aborde ce problème.

TLB (UNSA) : la CPNNC doit simplement faire une analyse complète du contexte.

LT (CGT) : il ne faudra pas hésiter à faire remonter ces problématiques qui concernent le paritarisme.

Décision : La CPNNC suggère que Yasmina Youmni, salariée mandatée par la CGT, saisisse la CPR Ile-de-France.

Point 9 : Questions diverses

🔗 Situation financière de l'APGP :

JFC (SyndArch) : l'APGP avait évalué un déficit de 524.000 € pour 2013, le budget a en réalité atteint un déficit prévisionnel de 400.000 € qui sera confirmé en fin d'année, dès que toutes les CPR se seront réunies. L'APGP a doublé les indemnités pour participation aux réunions paritaires. Le budget 2012 avait déjà accusé un déficit d'environ 70.000 €, déficit qui s'inscrivait dans le cadre d'un budget qui avait été voulu à l'équilibre. Le budget 2013 a été bâti sur le fait que l'APGP prenait en compte les obligations paritaires en termes de réunions, le déficit avait donc été évalué à 524.000 €, même s'il est un peu inférieur, l'APGP a atteint la limite de toutes les lignes budgétaires.

La CPNNC avait anticipé ce problème puisque toutes les organisations syndicales ont signé l'avenant n° 2 pour permettre de combler ce déficit potentiel et récurrent, sauf que cet avenant n° 2 n'est toujours pas étendu dans la mesure où son extension dépend de celle de l'avenant n° 1.

Sans entrer dans le débat, l'APGP a besoin que l'Assemblée Générale du 05 décembre prochain ait une délibération de la CPNNC autorisant les opérateurs à collecter le dialogue social et qu'elle mandate l'APGP pour qu'elle mette en place les modalités de principe de cette collecte. L'autre délibération consiste à mandater l'Assemblée Générale de l'APGP pour que soit fixé le taux de cotisation dans la limite de ce qui a été fixé dans l'avenant n° 2.

En ce qui concerne l'avenant n° 2, l'APGP a consulté l'avocat conseil et comme toutes les organisations syndicales sont signataires, le mettre en œuvre ne posera pas de problème juridique dans la mesure où il y aura un accord sur le taux.

Comme l'APGP va se retrouver avec un problème de trésorerie, la proposition, qui a déjà été faite en CPNEFP, est de limiter le nombre de réunions de la CPNNC à 8 en 2014, quitte à en rajouter en cas de besoin. Le budget prévu pour les sous-commissions ne pose pas de problème, mais ce n'est pas le cas pour les CPR dont le budget a explosé.

Il faudrait que l'APGP ait une marge de manœuvre budgétaire pour décider de limiter les remboursements aux organisations tout en essayant de trouver une règle juste. La participation des négociateurs ne peut pas être limitée, par contre, le seul levier, c'est de limiter les remboursements aux organisations syndicales.

En sa qualité de trésorier de l'APGP, JFC a procédé à un rapide calcul et pour rester sur des principes paritaires, il semble raisonnable de limiter la prise en charge à un représentant par organisation syndicale de salariés et à trois représentants par organisation syndicale d'employeurs, soit diviser par deux les forfaits vacances.

L'APGP a demandé une avance sur la collecte à l'Opca PI, il faut savoir que ces mesures ne vont pas s'appliquer immédiatement, elles seront limitées dans le temps et n'auront vraisemblablement pas un gros impact sur les sommes remboursées. Il faut cependant que l'APGP ait cette marge de manœuvre pour éviter d'être en cessation de paiement à un moment donné.

DM (FO) : souhaiterait que l'APGP fasse le bilan de ce que coûtent réellement les CPR. Elles se réunissent déjà sur des demi-journées, 35 % des représentants de salariés y participent et sur la totalité, à peine 50 % sont présents. DM pense que le coût des 40 CPR n'atteint même pas celui des 10 CPNNC.

CY (UNSFA) : dans le cadre de l'avenant n° 2, l'UNSFA s'était rapprochée de la CFDT en ce qui concerne le taux de cotisation au paritarisme et puisque tout le monde avait signé cet avenant, elle avait proposé de contacter la DGT pour que l'avenant n° 2 puisse être étendu sans attendre l'extension de l'avenant n° 1.

PP : la rédaction même de l'avenant n° 2 ne permet pas de l'intégrer dans la CCN sous sa forme actuelle et n'a pas de sens, tout simplement parce que c'est une question de numérotation des articles. Si l'avenant n° 2 était intégré, la branche se retrouverait avec plusieurs articles traitant du même sujet.

JFC (SyndArch) : comme l'avenant n° 2 a été signé par toutes les organisations et que tout le monde est d'accord sur le taux à appliquer, il n'y aura pas de problème juridique, mais si les organisations syndicales interpellent en ordre dispersé la DGT, la branche risque d'accentuer cette instabilité juridique et de ne pas pouvoir mettre en œuvre l'avenant.

SC (CFDT) : l'avenant n° 1 n'est toujours pas étendu et la branche n'a aucune réponse du Ministère argumentant les raisons de cette non extension, c'est une manière de bafouer la signature des représentants du monde professionnel et de se moquer des syndicats. Si cet avenant avait été étendu comme convenu avant l'été dernier, la branche n'aurait pas eu ce souci de trésorerie et elle aurait eu une vision plus claire du budget.

TLB (UNSFA) : voudrait revenir sur les propos de JFC, notamment sur la 1^{ère} délibération. TLB connaît l'attachement de JFC à faire basculer l'appel de la cotisation au paritarisme de l'Opca PI vers les opérateurs ; sur le principe, pourquoi pas puisqu'en termes de trésorerie, cela permettrait de faciliter les choses, quoiqu'il y aurait peut-être des mises en œuvre plus faciles à faire du côté de l'Opca PI. Cependant le souci, c'est de savoir quelle sera la situation si les opérateurs se chargent dès 2014 d'appeler ces cotisations, sachant qu'ils ne seront peut-être que recommandés dans un futur proche ? Le fait de n'en rien savoir à ce jour conforte dans l'idée de continuer pour l'instant avec l'Opca PI. Quel est l'intérêt de passer dans une situation transitoire pour collecter la cotisation au paritarisme, ce qui pourrait être dangereux en termes d'assiette ?

JFC (SyndArch) : en termes d'assiette, entre le fichier de l'Opca PI et celui de la prévoyance, il y a une différence de 8000 salariés, le fichier de la prévoyance a déjà une assiette plus large (30.000 salariés pour l'Opca PI et 38.000 pour la prévoyance). De plus, il est clair qu'aujourd'hui, l'Opca PI, contrairement aux opérateurs, ne collecte pas dans les DOM, c'est l'APGP qui s'en charge, ce qui représente un coût de fonctionnement important et un rendement moindre. La part de collecte avancée par l'Opca PI pourrait ainsi être récupérée dès le 1^{er} semestre 2014 puisque la cotisation ne serait plus collectée à N-1, mais trimestriellement, ce qui éviterait ainsi à l'APGP d'avoir des problèmes de trésorerie comme c'est le cas aujourd'hui.

Il est bien évident que les entreprises vont être informées de ce changement, ce sera totalement indolore pour elles puisque les taux d'appel vont baisser (la prévoyance + le dialogue social reviendront moins cher que la prévoyance seule).

Autre point, le problème de la (ou des) recommandation(s) ou de la (ou des) désignation(s) n'inquiète pas forcément les opérateurs et n'aura aucune influence sur la migration des entreprises d'un régime à un autre.

TLB (UNSA) : il n'y aura pas de migration si l'article qui a été approuvé à l'Assemblée Nationale est maintenu en l'état et si les entreprises qui ne sont pas avec des opérateurs recommandés ont un forfait social majoré, ce qui risque de ne pas tenir constitutionnellement. Il faut qu'il y ait une égalité juste et loyale entre les opérateurs.

Aujourd'hui, il y a déjà des entreprises qui ne sont pas dans la branche, que ce soit en santé ou en prévoyance et les opérateurs qui assurent ces entreprises négocient en sachant qu'il va y avoir des ouvertures au niveau de la branche. Ils sont inquiets de ce qui va se passer après la recommandation, en sachant qu'il y a déjà des entreprises qui sont hors branche. Aujourd'hui, comment se fait-il que l'Opca PI ne collecte pas auprès de l'ensemble des entreprises puisque toute entreprise, comme en prévoyance, doit payer sa cotisation ?

Que va-t-il se passer lorsque les textes seront définitivement approuvés et que les décrets seront publiés ?

PP : en ce qui concerne le décalage entre la masse d'entreprises et de salariés couverte par les opérateurs par rapport à l'Opca PI, la première explication vient du fait que les opérateurs tiennent compte que les conventions collectives et accords de branche sont élargis aux entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment, ce qui n'est pas le cas de l'Opca PI.

Sans entrer dans le détail des échanges autour de ce qui est en train de se programmer juridiquement, des éléments d'information laissent quand même à penser que, même si la branche ne dispose que du levier "recommandation", le distinguo qui sera fait juridiquement entre les opérateurs recommandés ou les autres, risque de peser fortement dans le choix des entreprises ; elles auront toujours la possibilité d'aller voir ailleurs, mais les prix ne seront pas les mêmes.

SC (CFDT) : les cotisations pour les entreprises de plus de 10 salariés qui ne suivront pas la recommandation seront de 20 % plus élevées ; quant aux entreprises de moins de 10 salariés, l'augmentation sera de l'ordre de 12 %.

PP : pour terminer, la CCN, dans son état actuel d'application, comporte une disposition au dernier alinéa de l'article XV.4.3 qui dit que *"les parties contractantes (donc signataires et adhérentes à la CCN) conviennent que les dispositions du présent chapitre (cotisations du paritarisme), y compris les taux de cotisation, pourront être modifiés en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds"*. C'est un alinéa qui permet de sortir de l'ambiguïté liée au blocage des deux avenants. D'ores et déjà, la branche peut déjà imaginer un taux de cotisation malgré le fait que l'avenant n° 2 ne soit pas étendu.

SC (CFDT) : c'est-à-dire mettre en place le taux de cotisation défini dans l'avenant n° 2, sans attendre celui-ci.

LT (CGT) : sur la forme, il y a des débats et des décisions qui ne peuvent pas avoir lieu en CPNNC, mais en Assemblée Générale. Quant à l'extension de l'avenant n° 2, la branche est sans information depuis 18 mois, il y a quand même des responsables et chacun doit faire le point sur sa responsabilité dans cette situation. Effectivement, il y a un réel problème si 8000 salariés échappent à la cotisation au paritarisme, mais aussi à la cotisation pour la formation professionnelle. Aller voir ailleurs pour trouver mieux peut avoir comme danger, qu'en santé et prévoyance, la branche ne saura pas où elle met les pieds. Aujourd'hui, la branche ne peut pas dire si la collecte effectuée par les opérateurs pérenniserait le système, d'autant plus si les entreprises adhèrent à leur propre mutuelle.

Quant à la décision d'augmenter le taux de cotisation au paritarisme de 0.07 à 0.13 %, si elle avait été appliquée dans les temps, les effets auraient déjà dû se faire sentir sur le budget depuis un an, la branche ne doit donc pas s'asseoir sur cette somme qui n'a pas été collectée.

FLV (CFE-CGC) : il faut peut-être regarder sur quels postes des économies peuvent être faites. Faut-il viser les CPR ? La branche se plaint beaucoup de leur manque d'investissement, ce serait dommage de les sacrifier.

SC (CFDT) : tout ceci met en péril le dialogue social, quand on voit Michel Sapin qui n'est pas au courant de ce problème, pourquoi, chaque organisation n'agit pas plus fortement ? Tout le monde sait que l'UNAPL a agit pour bloquer l'avenant, Nadine Guet de l'Opca PI a même dit publiquement que l'avenant ne serait pas étendu. Si l'UNAPL ne veut pas perdre la branche architecture et si elle prend pour argent comptant les propos de Lionel Carli, qui agit seul auprès du Ministère et non pas au nom de son organisation, il faut agir. La semaine prochaine, la CFDT va saisir les députés, Laurent Berger, le Secrétaire Général, va agir, même la CGT va également intervenir. La branche architecture avait la possibilité de rénover son image, c'est une branche où le dialogue social est très dynamique, elle se retrouve aujourd'hui dans cette situation du fait d'une organisation patronale (l'UNAPL) qui est à peine représentative. Enfin, Nadine Guet de l'Opca PI a tenu les propos suivants : "La CGPME, l'UPA, le MEDEF et donc indirectement l'UNAPL, qui veut apparaître comme le 4^{ème} représentant patronal multi professionnel, ne sont pas pour l'extension de l'avenant". Le problème est donc plus grave puisqu'il est politique, lorsque 90 % des organisations signent un avenant, qu'il n'est pas étendu au bout de 18 mois et que le Ministère ne donne pas de réponse, il faut agir plus durement.

JFC (SyndArch) : revient sur les CPR, il n'est pas question de les viser, ce n'est pas le but de l'opération. L'APGP cherche simplement à faire d'éventuelles économies en trouvant des marges de manœuvre sur ce qu'elle peut faire, notamment sur la partie qui a dérivé par rapport au budget prévisionnel. L'APGP a quand même demandé aux Présidences des commissions paritaires nationales de se limiter au strict nécessaire, elle doit faire de même au niveau des CPR, sauf qu'elles n'ont qu'une ou deux réunions statutaires et qu'il est difficile de les limiter à une seule. L'autre curseur sur lequel l'APGP peut agir, c'est sur le nombre de remboursements par CPR.

TLB (UNSA) : l'autre solution serait de repousser les remboursements tant que l'APGP n'a pas reçu les fonds.

JFC (SyndArch) : pour répondre au problème soulevé par la CGT, il y a quand même plus grave au niveau de l'Opca PI. Depuis 20 ans, les maîtres d'œuvre auxquels la CCN est étendue, ne sont pas collectés, ils représentent quand même 15.000 salariés, c'est-à-dire, énormément d'argent ! S'il y a une action à avoir, c'est plutôt sur ce point, sauf que la CCN a été signée il y a très longtemps et que ce qui concerne l'Opca PI n'est pas clair. Juridiquement, l'APGP n'est pas sûre de récupérer son argent, rien n'empêche cependant d'essayer.

PP : a bien peur que la branche soit obligée d'admettre ce manque à gagner, la convention qui lie l'APGP à l'Opca PI et qui date de 2003 réduit la collecte de la cotisation au paritarisme par l'Opca PI aux seules entreprises d'architecture. Elles sont expressément nommées ainsi et il ne s'agit pas d'autres entreprises.

SC (CFDT) : la branche rate vraiment le coche en ce qui concerne l'avenant n° 1, elle avait la chance de valoriser la profession, de recoller les architectes aux urbanistes, aux paysagistes qui attendent cet avenant avec impatience et de remettre les entreprises d'architecture au centre de l'activité de conception.

SC s'adresse à ceux qui n'ont pas signé l'avenant n° 1, et engage les organisations à rediscuter entre elles et à faire en sorte d'accélérer le processus d'extension dudit avenant.

PP : souhaite rajouter un point issu de l'entretien lors de la réunion de travail avec les opérateurs en ce qui concerne la collecte. Si la branche décide de la leur confier, ils ont besoin de connaître dès à présent le principe, à savoir s'ils auront en charge la collecte pour 2014, information qui sera nécessaire au paramétrage des outils qui leur permettront d'appeler les cotisations auprès des entreprises. Tout début décembre, les opérateurs auront également besoin de connaître le taux de cette éventuelle collecte ; au-delà, l'APGP risquera de rater le coche 2014 puisque la cotisation s'apprécie sur une année. Soit la totalité de la collecte 2014 leur sera confiée, soit elle restera confiée à l'Opca PI, en sachant qu'il n'est pas particulièrement attaché au maintien de la convention qui le lie à la branche.

Il semblerait qu'être débarrassé de la collecte arrangerait l'Opca PI, il n'y a pas d'obstacle, ni technique, ni juridique à craindre de ce point de vue là, mais par contre, les décisions doivent être prises rapidement.

NB (UNSA) : il y a donc 30.000 salariés qui cotisent à l'Opca PI, 38.000 à Humanis et 15.000 qui relèvent de la maîtrise d'œuvre. Si demain, ce sont les opérateurs qui collectent la cotisation au paritarisme, en tenant compte des maîtres d'œuvre en bâtiment, auprès de combien d'entreprises se fera la collecte ?

PP : aujourd'hui, pour des raisons techniques, les entreprises de maîtrise d'œuvre échappent à une de leurs obligations. Toutes les conventions et accords de branche ont été élargis par le Ministère du Travail et s'appliquent d'autorité à ces entreprises là, mais pour des raisons historiques, la cotisation au paritarisme n'est pas appelée auprès de ces entreprises, parce que cela ne fait pas partie de l'accord signé entre l'APGP et l'Opca PI. Par contre, si cette collecte est confiée aux opérateurs, ceux-ci ont déjà en portefeuille des entreprises de maîtrise d'œuvre ; il n'y a donc pas de difficulté, ni juridique, ni technique à ce que la cotisation au paritarisme soit appelée auprès de ces entreprises là.

JFC (SyndArch) : rappelle que les maîtres d'œuvre en bâtiment n'ont pas le choix d'adhérer ou pas à la CCN puisqu'elle leur est élargie par le Ministère du Travail (arrêté de 1994), sauf que l'Opca PI ne les collecte pas. Dans un accord interne entre l'UNAPL et l'Opca PI, il est dit que ce dernier doit collecter les entreprises d'architecture et les maîtres d'œuvre membres du Synamob.

TLB (UNSA) : la branche ne peut pas aller contre tous ces arguments, cependant, TLB maintient son doute quant au devenir des opérateurs dans les mois qui viennent. La branche a aujourd'hui quelqu'un qui récupère, peut-être pas de manière optimale, la cotisation au paritarisme, mais au moins il collecte. Collecter une fois par an pose effectivement quelques problèmes pour récupérer des fonds, ce qui peut, peut-être, se négocier avec l'Opca PI.

SC (CFDT) : aujourd'hui, cette discussion n'aurait peut-être pas lieu si le dialogue social était respecté !

TLB (UNSA) : le problème n'est pas là, l'avenant n° 2 a été signé par tout le monde et l'APGP peut faire ce qu'elle veut avec son appel de cotisation. Reste ensuite à savoir si elle sera appelée par l'Opca PI ou par les opérateurs.

JFC (SyndArch) : l'augmentation du taux de cotisation, à terme, doit permettre de couvrir les budgets déficitaires. L'APGP a des réserves, mais elles sont fictives puisque ce sont celles de l'année N-1, si elle collecte 2014 pour que le budget soit à l'équilibre, il vaut mieux que l'argent soit dans les caisses de l'APGP plutôt que dans celles de l'Opca PI, une partie de cet argent permettra de boucher le déficit de 2013, et le reste reconstituera une réserve.

PP : entend bien que l'une des craintes, c'est qu'il y ait une partie de la collecte qui parte en fumée. La CPNNC est quand même assez rapidement censée élaborer les avenants aux accords santé et prévoyance, les organisations syndicales peuvent faire preuve d'imagination et inventer un dispositif un peu contraignant pour les entreprises qui ne suivraient pas la recommandation de la branche en matière d'opérateurs et leur rappeler l'existence d'une obligation dont ils devraient s'acquitter par un autre moyen que par un prélèvement effectué par les opérateurs. De toutes les façons, en admettant que la moitié des entreprises parte ailleurs, la branche pourrait imaginer un rappel des dispositions obligatoires applicables de par la CCN, qui mettrait à la charge des entreprises elles-mêmes, l'obligation de verser automatiquement à l'APGP, ce qui ne serait pas prélevé par le biais des opérateurs recommandés par la branche.

JFC (SyndArch) : rappelle que l'Opca PI collecte une fois et ne fait pas de rappels ; c'est l'APGP qui collecte les zones qui ne sont pas couvertes par l'Opca PI (les DOM) et se charge de faire les rappels et les éventuels contentieux. L'APGP arrive quand même à appeler la quasi-totalité des entreprises des DOM et une grande partie des cotisations impayées. Si, par extraordinaire, la branche arrivait à un système où les entreprises iraient s'assurer n'importe où, la cotisation au dialogue social serait quand même due.

LT (CGT) : sur le principe, combien coûtera le fait de donner une nouvelle prestation aux opérateurs

PP : ce sera fait gratuitement ; une précision sur le coût actuel de la collecte, le montant forfaitaire est de 4500 € auquel s'ajoute 10 cts par entreprise collectée.

JFC (SyndArch) : la collecte au paritarisme est une obligation pour toutes les entreprises et l'APGP est libre de la faire appeler par qui elle le souhaite, certaines branches collectent même en direct.

SC (CFDT) : propose que la collecte au paritarisme soit confiée aux opérateurs et de modifier le taux de cotisation comme prévu dans l'avenant n° 2.

JFC (SyndArch) : rappelle les deux délibérations du départ, la première concernait le fait de confier la collecte aux opérateurs et la deuxième concernait le fait de mandater l'AG de l'APGP pour discuter du taux de cotisation en fonction des éléments budgétaires qui seront fournis le 05 décembre prochain.

DM (FO) : a réalisé une petite étude sur les 40 CPR, sur 800 représentants, 355 ont été effectivement présents (Syndicat de l'Architecture : 82 ; l'UNSA : 135 et 138 représentants de salariés sur 400), ce qui est loin du déficit budgétaire.

JFC (SyndArch) : il ne s'agit pas de faire un débat, mais de faire le constat du déficit.

VM (CFDT) : en janvier 2013, l'APGP avait prévu un budget de 324.000 € pour les CPR si elles faisaient carton plein.

JFC (SyndArch) : l'APGP établit la situation financière avec le comptable, les éléments seront présentés à l'AG.

LT (CGT) : les décisions doivent être prises groupées, il ne faut pas saucissonner la démarche. La CGT est favorable à l'idée de trouver, pour 2014, une possibilité pour que la collecte soit effectuée par Humanis ; elle est contre le fait d'en faire pâtir les membres du paritarisme, les CPR, étant donné que l'APGP avait étudié à l'époque le budget prévisionnel et que si des recettes étaient rentrées, elle ne serait pas dans le rouge aujourd'hui. Ce budget prévisionnel a été calculé et réfléchi et il a été prévu, pour le financer, de passer le taux de cotisation à 0.13 %. Pour l'année 2014, la CGT propose d'appliquer le taux de 0.13 % et de rajouter 0.05 %, soit un taux d'appel de 0.18 % puisque c'est de l'argent qui aurait dû être collecté.

JFC (SyndArch) : pour information, si l'avenant n° 2 avait été étendu, l'augmentation du taux de cotisation au paritarisme était prévue pour 2014 et non pour 2013, il n'y a donc pas de manque à gagner. Le budget de l'APGP est déficitaire, cependant, elle n'est pas encore confrontée à un problème ; elle a trouvé une solution en demandant un acompte à l'Opca PI, mais il faut qu'elle en envisage d'autres.

FP (UNSA) : le délai de 18 mois depuis la demande d'extension de l'avenant n° 1 est un délai incroyable, les choses ne peuvent pas rester en l'état et une action commune efficace devrait être engagée pour obtenir une réponse ou pour aller au-delà de la DGT. L'APGP est dans l'attente de l'AG pour entériner l'adhésion de l'UNSA qui, en tant qu'adhé-

rente à la CCN, est tout à fait d'accord pour que quelque chose soit fixée, tant au niveau de la collecte, qu'au niveau du taux. Quant aux CPR, il y a effectivement un problème de budget, mais il semble que les réunions sont un peu fixées au fil de l'eau en fonction des thématiques. Il faudrait peut-être revoir concrètement l'objet des CPR pour fixer un nombre maximum de réunions par an et que l'APGP soit un peu plus directive, qu'elle fixe des thèmes essentiels sur lesquels les CPR pourraient se réunir ponctuellement pour cadrer leur budget réel annuel.

TLB (UNSA) : l'UNSA maintient ses doutes et bien que les opérateurs puissent être efficaces pour collecter la cotisation au paritarisme, elle s'abstiendra donc de toute décision. Quant au taux de cotisation, l'avenant n° 2 signé par toutes les organisations l'a fixé à 0.13 % et il devait être défini en AG suivant le budget qui serait présenté. L'UNSA propose donc de rester dans ce cadre là et si le budget est présenté comme il devra l'être, elle n'aura pas de problème pour le voter et faire augmenter le taux de cotisation comme prévu.

DM (FO) : les CPR ont des contraintes eu égard à la CCN qui a défini des procédures, mais l'avenant n° 1 gèle tout. Si celui-ci n'était jamais étendu, il ne resterait plus qu'à le dénoncer pour redonner de l'oxygène à la CCN (à la condition que tout le monde en soit d'accord). Quant à la collecte par Humanis, FO ne s'y oppose pas et le taux de 0.13 % doit être appliqué, comme le prévoit l'avenant, à compter de 2014. Enfin, en ce qui concerne le nombre de réunions et le remboursement des négociateurs, il faut d'abord analyser la situation financière avant de se prononcer et peut-être refaire le point ponctuellement.

AL (CFTC) : sa fédération est d'accord pour autoriser les opérateurs à collecter, sans oublier de mandater l'APGP pour qu'elle effectue les modalités pratiques. Quant au taux d'appel de la cotisation au paritarisme, la CFTC est d'avis de mandater l'AG de l'APGP pour délibérer sur ce sujet. Enfin, en ce qui concerne les CPR et eu égard aux chiffres annoncés par FO, la CFTC est d'accord pour voir d'où vient le problème et comment le régler.

FLV (CFE-CGC) : la CFE-CGC est favorable à l'idée de mandater les opérateurs pour collecter la cotisation au paritarisme. Elle est également d'accord pour mandater l'AG de l'APGP pour fixer le taux de cotisation ; quant aux sources d'économies possibles sur les des différentes commissions, la CFE-CGC propose d'étudier d'autres postes que les CPR.

SC (CFDT) : revient sur les CPR, le système actuel n'est peut-être pas très efficace, cependant, il évolue au fil du temps. La CFDT serait plutôt favorable à supprimer la réunion qui a pour objet de négocier la valeur du point ...

LT (CGT) : lorsque budget du paritarisme a été étudié, il avait été dit que le projet 2013 "Emploi & Compétences" avait pour objet de relancer la formation professionnelle dans les CPR. Lorsqu'il a été question d'augmenter le taux de la cotisation au paritarisme, la CGT avait bien dit que même un taux à 0,13 % ne suffirait pas.

SC (CFDT) : la CFDT est favorable aux différentes propositions.

JFC (SyndArch) : il n'y a pas d'offensive contre les CPR, le budget prévisionnel prévoyait un déficit de 524.000 € compte-tenu qu'il avait été basé sur les obligations conventionnelles, à savoir deux réunions minimum par an pour les CPR. Aujourd'hui, le budget est déficitaire, sauf que l'ampleur du déficit n'a jamais atteint cette limite parce que les CPR n'ont jamais aussi bien fonctionné que cette année. L'APGP savait aussi qu'en majorant le taux de cotisation, elle n'aurait pas de souci et si des dispositions sont à prendre, elles seront provisoires par rapport à des problèmes de trésorerie et non pas par rapport à des problèmes statutaires. Entre janvier et avril 2014, il se peut que l'APGP n'ait pas les disponibilités nécessaires pour rembourser l'intégralité de ce qu'elle devra payer.

PP : la CPNNC n'est pas souvent sollicitée sur le projet "Emploi & Compétences", mais comme il a été évoqué, il faut rappeler que ce projet, validé et approuvé par la CPNEFP, est un dispositif complet qui, pour exister, suppose d'aller chercher des financements auprès du FSE (Fonds Social Européen). Politiquement, c'est la CPNEFP qui porte la demande, mais c'est l'APGP qui met en œuvre et pour que le dossier soit recevable, il faut que la structure qui présente la demande de financement soit solide et présente une situation comptable et financière qui tienne la route de façon à ce que la demande d'intervention financière du FSE ne soit pas perçue comme une façon de colmater les brèches. Si l'APGP et la CPNNC ne prennent pas les décisions de bon sens, le projet "Emploi & Compétences" capotera !

PC (SyndArch) : comprend bien que la CPNNC passe beaucoup de temps sur la notion de moyens, d'argent, etc., mais le problème de fond, c'est quand même l'avenant n° 1. Il y a un véritable combat à mener et il faudrait essayer de comprendre ou tout au moins exiger que le Ministère du Travail donne des explications. Ne pas étendre cet avenant n° 1 relève d'un défaut d'information en retour de la part du Ministère, soit il en veut, soit il n'en veut pas, mais qu'il dise pourquoi. Cet avenant a été signé par les organisations de salariés et le Syndicat de l'Architecture, l'Unsa ne s'était pas opposée à certaines dispositions qui énervaient visiblement l'Ordre des Architectes, il ne semble donc pas que l'Unsa soit responsable. Il faut donc que les organisations qui ont signé l'avenant soient capables, à un moment, d'exiger des explications de la part du Ministère du Travail.

En ce qui concerne les CPR et sans les remettre en cause, il s'avère que depuis plus d'un an, PC a participé à certaines d'entre elles et il a été très étonné de voir ce qu'il s'y passe, c'est-à-dire, rien, à part des discussions sur la valeur du point. PC a participé à la CPR Languedoc-Roussillon et a trouvé très étonnant que les négociateurs demandent des nouvelles de la CCN et des informations sur la formation. PC pensait qu'a priori, la dimension des CPR était intéressante, qu'elles parlaient "accessoirement" de la valeur du point, mais surtout de sujets sur leur région. Il s'est avéré également qu'à Montpellier, les négociateurs n'étaient pas au courant de ce qui se passait au national. Il est assez ahurissant que des personnes viennent de loin et se réunissent pour ne parler que de la valeur du point ! L'APGP devrait suivre les CPR, les informer et leur donner matière à discuter, sinon ça ne sert à rien qu'elles se réunissent.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas à l'APGP d'informer en interne les organisations, lorsqu'un représentant est mandaté, il l'est pleinement et est informé des thèmes de discussions. PC a une juste vision des CPR, mais elle est partielle ; aujourd'hui, avec le projet "Emploi & Compétences", certaines CPR sont concernées par autre chose que par la valeur du point, mais elles sont limitées (8) et elles se sont portées volontaires pour le faire. Par ailleurs, l'APGP ne peut pas faire d'information auprès des représentants des CPR du fait qu'elle reçoit les mandats bien souvent la veille de la réunion.

La CPNNC attire l'attention de toutes les organisations syndicales sur le fait que ce n'est pas l'APGP qui doit informer les mandants des situations locales et des positions des représentants au national. Chaque organisation doit diffuser les informations et s'assurer que ceux qui sont mandatés soient bien au courant de ce qui se passe au national et des décisions prises par la branche. Bien souvent, quelles que soient les organisations, l'APGP se retrouve confrontée à des négociateurs qui viennent en touristes parce qu'ils ont été mandatés par un appel la veille de la réunion.

LT (CGT) : quid de l'accord qui lie l'APGP à l'Opcia PI pour la collecte ? A part modifier la CCN, la branche ne peut pas modifier quoi que ce soit.

JFC (SyndArch) : un alinéa de la CCN permet à la branche de faire à peu près ce qu'elle veut.

LT (CGT) : il n'y a pas d'unanimité et si demain l'Unsfa veut que la CCN soit respectée, elle ne sera pas d'accord.

JFC (SyndArch) : la CPNNC a convenu que les abstentions des uns et des autres ne figuraient pas dans les décisions du compte-rendu, mais dans le corps du texte.

LT (CGT) : il ne faut pas tout mélanger, une décision mise dans un compte-rendu n'est pas de même nature qu'une décision sur la modification de la CCN !

PP : les opérateurs auront les coudées beaucoup plus franches pour appeler la cotisation au paritarisme si la position peut être annoncée comme une position unanime de l'ensemble des partenaires sociaux.

- Suspension de séance -

TLB (UNSFA) : l'Unsfa souhaite s'abstenir sur la proposition de faire collecter la cotisation par les opérateurs, elle suspend pour l'instant sa décision et préfère en référer à ses instances et communiquera sa réponse.

Décision : La CPNNC

- autorise les opérateurs tenants à collecter la cotisation paritarisme auprès des entreprises d'architecture ;
- mandate l'Assemblée Générale de l'APGP qui aura lieu le 05 décembre 2013 pour délibérer sur le taux de la cotisation pour 2014.

Ordre du jour de la CPNNC du 19 décembre 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 21 novembre 2013
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Reconduction d'Arra Conseil pour 2014
- 5 - Notice d'information aux écoles d'architecture sur la HMONP
- 6 - Accord "Egalité professionnelle hommes/femmes"
- 7 - Questions diverses