

Projet soumis à approbation
de la CPNNC du 23-01-2014

CPNNC du 19 décembre 2013

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER, Patrick COLOMBIER, Boualem BELLEMOU
UNSA : Patrick BIDOT, Jean-Philippe CHARON, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Nathalie BRIARD

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Nabila HAMICI
CFE-CGC : François LE VARLET (François DUDILIEUX excusé)
CFTC : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ
CGT : Laurent TABBAGH
FO : Dominique MODAINE, André ZAJDA
UNSA : Frédérique PAQUIER

Président : Stéphane CALMARD

Vice-Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

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 :
 - * CPR Rhône-Alpes

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 19 décembre 2013 sous réserve d'une information en questions diverses sur la CPR Rhône-Alpes qui s'est réunie le 16 décembre 2013

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

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 21 novembre 2013 sous réserve des modifications suivantes :

- Point 9 - Questions diverses (Situation financière de l'APGP - Décision) : "La CPNNC autorise les opérateurs tenants à collecter la cotisation du paritarisme auprès des entreprises d'architecture et mandate l'Assemblée Générale de l'APGP qui aura lieu le 05 décembre 2013 pour délibérer sur le taux de cotisation 2014."

Point 3 : Activité de la Présidence

↳ Cotisation paritarisme :

Proposition d'un

Avenant n° 3 à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture.

Entre le collège employeur,

Le Syndicat de l'Architecture : 24, rue des Prairies 75020 PARIS, représenté par

L'Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes (UNSA) : 29, boulevard Raspail 75007 PARIS, représentée par

Et le collège salarié,

- Le Syndicat CFE-CGC-BTP : 15, rue de Londres 75009 PARIS, représenté par

- La FNSCBA-CGT-Case 413- : 263, rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex, représentée par

- La Fédération Générale FO Construction : 170, avenue Parmentier 75010 PARIS, représentée par

- La FNCB SYNATPAU CFDT : Bourse du Travail 3, rue du Château d'Eau 75010 PARIS, représentée par

- La Fédération BATI-MAT-TP CFTC : 251, rue du Faubourg St-Martin 75010 PARIS, représentée par

- La FESSAD-UNSA : 21, rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex, représentée par

Préambule :

Considérant les délibérations de l'Assemblée Générale de l'Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture concernant les modalités de collecte de la cotisation paritarisme définies à l'article XV.6.2.2.

Les partenaires sociaux, dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, réunie le 19 décembre 2013, conviennent de ce qui suit :

Article 1 : *les stipulations suivantes annulent et remplacent les termes de l'article 6 de l'annexe 1 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture.*

Article 6

Financement du paritarisme. Collecte.

A compter de l'exercice 2014 et en application de l'article XV.6.2.2 de la CCN, la collecte de la cotisation définie à l'article XV.6.2.1 est confiée par convention aux opérateurs mentionnés à l'article 1 de la présente annexe, en charge de la mise en œuvre de l'accord de branche relatif au régime de prévoyance.

Article 2 : *les stipulations du présent avenant entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2014.*

Article 3 : *Les parties contractantes du présent avenant mandatent le Secrétariat du Paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension dans un délai de 2 mois à compter de la date de signature.*

NB (UNSA) : soulève le risque de confusion pour les entreprises entre les collectes, celle effectuée par l'OPCAPL, et celle appelée par les opérateurs.

YB (CFTC) : rappelle que l'OPCAPL reste en charge de la collecte 2013, appelée début 2014. L'appel effectué par les opérateurs concernera la cotisation due au titre de 2014.

DM (FO) : souligne l'importance que toutes les organisations soient justement signataires de cet avenant.

Positions au sein du collège salarié :

- FO et la CFDT : sont signataires sur table de l'avenant n° 3.

- La CFE-CGC : sera signataire de l'avenant, mais demande cependant que l'avenant n° 3 soit ouvert à la signature.

- L'UNSA : demande également un délai avant de signer l'avenant n° 3.

- La CGT : il est dit dans le préambule "*Considérant les délibérations de l'Assemblée Générale de l'Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture ...*", il semble que lors de cette Assemblée, la CGT se soit abstenue et en ait donné les raisons. Par rapport à l'état de santé de l'Association, la CGT aimerait avoir un projet global plutôt que de revoir la situation financière par petites touches. LT va soumettre cet avenant à sa Fédération.

Positions au sein du collège employeur :

- L'UNSA : non signataire de l'avenant n° 3.

- Le Syndicat de l'Architecture : signataire sur table de l'avenant.

PP : le fait que subsiste dans la CCN la référence à la collecte effectuée par l'Opca PI, justifiait des réserves de la part de ceux qui n'ont pas voulu voter "pour" ce principe proposé en A.G. Cela appelait un avenant pour lever l'ambiguïté. L'autre aspect, important pour les opérateurs, c'est que l'avenant soit adopté avant la fin de l'année.

SC (CFDT) : l'avenant a été imaginé pour répondre aux conclusions globales de l'Assemblée Générale, la branche doit répondre immédiatement à un problème urgent.

YB (CFTC) : propose que les stipulations de l'avenant n° 3 entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2014 et de laisser ledit avenant ouvert à la signature à compter de ce jour jusqu'à début janvier 2014.

SC (CFDT) : propose plutôt de laisser l'avenant ouvert à la signature jusqu'à fin décembre 2013, ce qui est suffisant pour permettre aux organisations syndicales de se rapprocher de leur fédération.

PC (SyndArch) : si toutes les organisations ne sont pas signataires, la proposition d'avenant peut être entérinée puisque l'avenant sera signé par la majorité d'entre elles, cependant que se passera-t-il pour l'APGP ?

JFC (SyndArch) : cette collecte est le seul moyen pour rétablir les finances de l'APGP et de pérenniser le dialogue social. Si elle se heurte à une difficulté face aux opérateurs parce que l'avenant n'est pas signé par l'ensemble des organisations, il faudra trouver 300.000 €, somme qui correspond aux indemnités des organisations.

BB (SyndArch) : il faut mesurer les conséquences de la non signature de l'avenant. L'APGP devra réaliser des économies pour pouvoir fonctionner, il n'y aura pas d'autre solution que de minorer les remboursements des négociateurs.

SC (CFDT) : rappelle que le principe de l'appel de cotisation confié aux opérateurs intervient simultanément à une importante diminution des taux d'appel en matière de prévoyance. La non signature de l'avenant ne peut que mettre en péril les projets décidés par les CPNEFP et CPNNC, ou bien déstabiliser la Présidence de l'APGP. La branche ne peut pas tout accepter de l'UNSA, cet avenant est un enjeu vital pour elle.

- Suspension de séance à la demande de la CFTC -

GL (UNSA) : les positions restent celles déjà exprimées, à savoir que l'UNSA ne signera pas l'avenant n° 3 pour les raisons liées essentiellement au flou juridique actuel sur le projet de loi de financement de la Sécurité Sociale.

SC (CFDT) : ce qui signifie que si l'UNSA n'avait pas cette incertitude quant à ce projet de loi, elle signerait l'avenant ?

GL (UNSA) : l'essentiel de la position de l'UNSA est lié à ce projet de loi. Aujourd'hui, il y a un tel flou juridique sur la problématique de la saisie du Conseil Constitutionnel du 04 décembre que l'UNSA ne signera pas en l'état l'avenant.

SC (CFDT) : regrette que tout le monde ne signe pas, et constate que la démarche consensuelle des salariés, en optant pour un taux de 1.1 % au lieu de 1.3 %, ne soit plus justifiée du fait de l'attitude de l'UNSA sur l'avenant 3.

Décision : La CPNNC acte que l'avenant n° 3 à la Convention Collective Nationale, relatif à la collecte de la cotisation paritarisme entrera en vigueur le 1 ^{er} janvier 2014. Il sera ouvert à la signature jusqu'à début janvier 2014.

↳ Information sur l'avenant n° 1 :

LT (CGT) : la CGT et la CFDT ont eu des nouvelles de l'avenant n° 1. La sous commission des conventions et accords s'est réunie le 11 décembre dernier ; préalablement à cette réunion, la CGT avait demandé que l'extension de l'avenant n° 1 soit mise à l'ordre du jour, mais sa demande n'a pas été entendue. La CGT est quand même intervenue en reprenant l'historique de cet avenant, en attente d'extension depuis 18 mois, ce qui n'était pas du tout habituel.

L'Administration a répondu être au courant du problème et qu'il y avait de nombreuses contestations sur l'extension de l'avenant (sans donner plus de détails sur les contestataires), plusieurs Ministères seraient concernés et étudieraient le problème. La CFDT est intervenue en complément et a insisté sur le fait que la non extension de l'avenant entraînait des problèmes financiers. Quant aux autres organisations syndicales de salariés, elles ne sont pas du tout intervenues, ce qui pose quand même un souci. Signer un accord c'est bien, mais le défendre c'est mieux.

La prochaine réunion de la sous commission des conventions et accords est prévue le 28 janvier 2014, la CGT appelle donc les autres organisations syndicales signataires à défendre leurs signatures.

DM (FO) : sa fédération a envoyé un courrier à la personne en charge de valider les extensions.

LT (CGT) : pour les autres organisations qui voudront intervenir, qu'elles prennent contact avec leurs instances pour que le problème soit réglé le 28 janvier prochain.

SC (CFDT) : demande que l'APGP envoie à nouveau un courrier au Ministère pour qu'il envoie une réponse.

JFC (SyndArch) : dans le cadre de la gestion du dépôt des accords, il est déjà prévu que l'APGP envoie un courrier.

SC (CFDT) : l'idée de soumettre l'extension de l'avenant au Ministère de la Culture a créé le blocage, alors que la raison de fond de ce blocage est liée à l'extension du champ d'application de la CCN à d'autres professions. Les gouvernements successifs veulent fusionner des branches pour qu'il n'en reste plus que 150 et le fait d'utiliser comme argument que l'aspect réglementé a été supprimé du préambule de la CCN est un argument faux et montre que les administratifs, les hauts fonctionnaires des Ministères, n'arrivent pas à décrypter les enjeux de la CCN.

JFC (SyndArch) : ce qui est significatif, c'est que les organisations, pour des motifs politiques, ont des positions à un niveau interprofessionnel et des positions contraires sur l'avenant. L'UNAPL, pour ne pas la nommer, est en train de vouloir se faire reconnaître à un niveau interprofessionnel qui n'existe pas. Vouloir créer un niveau de reconnaissance intersectoriel, voire sectoriel, n'existe pas aujourd'hui dans le Code du Travail, l'UNAPL sert de roue de secours au MEDEF, à l'UPA et à la CGPME sur des tas de choses. Elle appuie les demandes de ces confédérations patronales sur la réduction du nombre de CCN, ce qui est parfois un peu excessif puisque elles veulent les réduire à 4. La position de l'UNAPL est assez radicale au niveau politique et au niveau de ses négociations financières avec les trois autres, mais lorsqu'il s'agit de pratiquer réellement le dialogue social, l'extension de la CCN existante à d'autres professions, elle fait un blocage parce que l'un de ses syndicats adhérents est intervenu auprès de l'Ordre des Architectes.

Ce blocage vient de l'UNAPL avec des arguments extrêmement fallacieux auxquels le Syndicat de l'Architecture n'a pas encore répondu ; il va devoir expliquer aux architectes ce que font exactement l'UNAPL et l'UNSA, notamment lorsque l'UNAPL veut ponctionner toutes les entreprises libérales de 0.5 % pour créer un niveau de dialogue social qui n'existe pas et qui en fait, servirait à financer les maisons des professions libérales, ce qui représenterait énormément d'argent compte-tenu de la masse salariale.

SC (CFDT) : les organisations de salariés qui essaient de négocier avec l'UNAPL s'aperçoivent bien que sa volonté est de détricoter ce qui existe dans les branches professionnelles, même si ce n'est pas expliqué de cette façon, et de recréer des accords qui seraient bien moindres. La preuve, l'UNAPL a essayé de négocier un accord sur une mutuelle interprofessionnelle avec l'idée de recréer du paritaire, de récupérer de l'argent et de créer des accords à bas coût.

Autre information, il est sous entendu que les syndicats de salariés seraient, d'après l'UNAPL, opposés à la représentation de la Chambre Nationale des Professions Libérales au sein de l'Opca PI. Ces propos sont mensongers, la CFDT ne voit aucune raison d'interdire à la CNPL de siéger, à répartition égale, au sein de l'Opca PI, au contraire, la CFDT voit cette représentation d'un très bon œil.

YB (CFTC) : sa confédération ne souhaite pas s'ingérer dans les affaires patronales, il appartient au collège patronal, du champ des professions libérales, de trouver une solution à cette difficulté, tant juridique que consensuelle.

JFC (SyndArch) : intervient en tant que Vice-Président de la CNPL, celle-ci n'a jamais demandé aux confédérations de salariés de s'immiscer dans les débats ; elle les a informées, la loi l'y oblige, qu'elle adhère aux accords.

🔗 Information sur les taux d'appel santé/prévoyance : voir tableau des taux d'appel

PP : revient sur la mise en œuvre des taux d'appel en santé et en prévoyance, Malakoff-Médéric, au nom des deux opérateurs tenants, a communiqué un tableau avec les pourcentages appliqués pour chaque garantie. La mise en

œuvre va commencer dès janvier, les opérateurs sont en train de reprogrammer toutes les modalités de saisie de calcul des cotisations à appeler sur la base de ces taux. Le tableau remis est conforme aux attentes de la CPNNC.

NB (UNSA) : cette mise en œuvre des opérateurs, comme de tous les organismes assureurs, vient du projet de loi sur la rétroactivité de l'imposition des cotisations santé et prévoyance qui doivent être dissociées ou pas du remboursement puisque, si la loi passe, les cotisations patronales seront imposables pour les salariés.

YB (CFTC) : Quid de la répartition employeurs/salariés ?

PP : l'APGP a du fournir à Malakoff-Médéric les termes de l'avenant n° 5 à l'accord de branche prévoyance conclu cette année. La répartition employeurs/salariés a été recalculée pour tenir compte d'une autre ventilation des garanties et notamment, par une prise en charge intégrale employeurs de la garantie "maintien de salaire". Le document avait échappé à Malakoff-Médéric, mais c'est bien sur la base de l'avenant n° 5 que l'opérateur effectue cette nouvelle ventilation des taux de cotisations respectifs employeurs et salariés et que le barème doit être appliqué. La répartition employeurs/salariés restera de 50/50.

Point 4 : Reconduction d'Arra Conseil pour 2014

PP : remise à la CPNNC de novembre 2013, la proposition de reconduction d'Arra Conseil pour la mission "suivi des régimes 2014" est d'un coût plus élevé que la mission actuelle "suivi des régimes 2013" qui s'achèvera en juillet 2014, lors de la présentation des résultats 2013 par les opérateurs. La proposition d'Arra Conseil pour 2014 est de 25.000 €, elle intègre la mission de suivi et une mission complémentaire relative à la vérification in situ des sites d'Humanis et de Malakoff-Médéric concernant les modalités de gestion et leur capacité réelle à restituer à la branche les éléments d'informations à hauteur de ce qui a été demandé, notamment dans le cadre de l'appel d'offres.

En juillet dernier, la CPNNC a acté le fait que désormais, les frais de suivi seraient toujours facturés à l'APGP qui elle-même les refacturerait aux opérateurs.

CY (UNSA) : dans la proposition d'Arra Conseil du 18 novembre dernier, il est question de 9500 € pour quatre audits de gestion et pour l'ensemble des missions de suivi et d'audit, il propose un montant global de **30.000 € HT** et non de 25.000 € !

Décision : La CPNNC approuve la reconduction de la mission d'Arra Conseil pour 2014 d'un montant de **30.000 € HT** concernant le suivi des régimes santé et prévoyance et l'audit des opérateurs.

Point 5 : Notice d'information aux écoles d'architecture sur la HMONP

Décision : La CPNNC reporte ce point à la réunion du 23 janvier 2014.

Point 6 : Accord "Egalité professionnelle hommes/femmes"

PP : cette version de l'accord a été mise à jour à l'issue de la CPNNC du 24 octobre dernier et elle intègre les modifications examinées sur les premiers articles du projet. Les annexes sont constituées des propositions écrites faites par la CGT et l'UNSA, dont certaines grisées ont déjà fait l'objet d'un examen en plénière.

Suite de l'examen de l'accord

Accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans la branche des entreprises d'architecture

2.2 Accès aux postes à responsabilité : version validée le 24 octobre 2013 sous réserve de préciser les obligations et les recommandations à faire dans le cadre des seuils

Proposition CGT : *Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes d'encadrement, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles et de créer des outils pour faciliter la promotion des femmes à ces postes. Dans cet objectif, les entreprises s'engagent à augmenter le taux d'emplois d'encadrement féminins.*

Sur la base de la réalisation d'un diagnostic des ralentissements de carrière pouvant concerner les femmes, les entreprises sont encouragées à mettre en place un suivi individualisé des hommes et des femmes disposant d'un potentiel leur permettant d'accéder à des responsabilités par la mise en place Les entreprises veillent à ce que nombre d'hommes et de femmes bénéficiant de promotions, soient proportionnels aux effectifs.

L'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste d'encadrement. Ainsi, toute proposition d'exercice d'un poste d'encadrement dans le cadre d'un temps partiel est favorablement examinée. La branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population cadre et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

Le collègue employeur avait demandé, soit la réalisation d'un diagnostic, soit des seuils d'effectifs à 8, 20 et 50 salariés.

Décision : La CPNNC valide l'article 2.2 comme suit :

2.2 Accès aux postes à responsabilité

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes d'encadrement, la branche s'engage à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles, et de créer des outils pour faciliter la promotion des femmes à ces postes.

La branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre » et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

3.2 - Accès à la formation

3.2.1 - Formation hors temps de travail

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle, l'allocation de formation des salariés suivant une formation en dehors de leur temps de travail, sera majorée de 10 %, si ceux-ci (hommes ou femmes) supportent des frais supplémentaires, sur présentation de justificatifs :

- de garde d'enfants de moins de 15 ans ;
- pour enfant handicapé à charge, à leur domicile, sans condition d'âge ;
- ascendant à charge, à leur domicile, en situation de dépendance.

Dans les six mois suivant la signature de l'accord, cette disposition fera l'objet d'un avenant à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue (*sous réserve de vérifier la possibilité de prise en charge des cas décrits dans le cadre de l'accord formation*).

SC (CFDT) : informe les partenaires sociaux que la CGT souhaite revenir sur la rédaction de l'article 3.2.1 (formation hors temps de travail).

LT (CGT) : dans la proposition de la CGT, il était question de formation "éloignée du domicile". Un certain nombre de documents a été remis à la sous-commission en charge de l'égalité professionnelle, dont une fiche doctrine de la Direction Générale du Travail (cf. document joint) concernant la formation professionnelle. Il est préconisé que : "*pour encourager l'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle, la branche recommande notamment aux entreprises d'étudier une compensation pour les salariés amenés à suivre une action de formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit et ayant des enfants à charge devant être gardés pour l'organisation des stages de formation ...*"

C'est dans cet esprit là que l'allocation de formation doit être majorée de 10 %, or, l'article 3.2.1 stipule que "*l'allocation de formation des salariés suivant une formation en dehors de leur temps de travail, sera majorée de 10 % ...*", ce qui est en dehors de l'esprit du texte.

Bien évidemment, la CGT n'est pas favorable à ce qu'une formation se fasse hors temps de travail et cette compensation de 10 % doit être donnée aux salariés, que la formation soit dispensée dans le temps de travail ou en dehors. Si un salarié part de son domicile pendant 3 ou 4 jours, mais qu'il suit sa formation pendant le temps de travail, il ne va pas disposer de ces 10 %, ce qui est complètement discriminatoire.

La CGT souhaite que la CPNNC revienne sur la proposition faite à l'article 3.3.1 : "formation éloignée du domicile" qui est la suivante : "*Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui*

suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les entreprises participent à hauteur de "x" %, sur présentation de justificatifs, des frais de garde des enfants et personne(s) à charge des salariés."

YB (CFTC) : ce dispositif ne permettrait-il pas de créer une discrimination dans le sens où le salarié qui ne serait pas concerné par ce type de disposition se verrait privé de départ en formation parce que l'employeur aurait à payer plus ? Sauf à mettre à côté une disposition auprès de l'Opca PI.

LT (CGT) : pour le moment, la question est de savoir s'il faut favoriser la formation prise hors temps de travail par une prime de 10 %.

FP (UNSA) : ce serait également une façon de privilégier les organismes proches de l'entreprise, au détriment, soit de la qualité, soit de la spécificité de la formation, ce qui pourrait imposer des choix à l'employeur et là aussi, défavoriser les salariés.

JFC (SyndArch) : la remarque de la CGT est justifiée dans la mesure où, effectivement, il est question d'accès à la formation. Soit la CPNNC traite ce point en deux articles, la formation dans le temps de travail et la formation hors temps de travail, soit elle retient la formulation proposée par la CGT qui permet de traiter les deux en même temps. Il semble que ce soit plus un problème de rédaction qu'un problème de fond et le SyndArch serait assez favorable pour que cette remarque soit intégrée, ce qui reviendrait à traiter d'une manière générale le problème de la formation.

NB (UNSA) : fait remarquer que les grosses structures peuvent éventuellement faire venir l'organisme de formation, ce sont les petites structures qui vont être pénalisées qui elles n'ont pas le choix et qui n'ont pas les moyens de faire venir à elles l'organisme de formation. Même si les prises en charge ne sont pas identiques, il n'empêche que cela peut être un frein pour les petites entreprises.

YB (CFTC) : il y a très peu de formations sur site.

LT (CGT) : la CPNNC n'est pas en train de négocier un accord sur la formation professionnelle, mais un accord sur l'égalité hommes/femmes, notamment par rapport à la parentalité, pour aider, par exemple, une femme (ou un homme) qui a des enfants et qui ne peut pas partir 2 ou 3 jours en formation ; il s'agit donc d'aider à la garde des enfants lorsque la formation est éloignée du domicile.

JFC (SyndArch) : l'accès à la formation hors temps de travail est réglé par un avenant formation, ce n'est donc pas le lieu pour en parler. Il est question d'égalité et cet accord va impacter l'avenant n° 2 sur le fait de prendre en charge des aides supplémentaires au niveau des formations éloignées du domicile. Il semble assez cohérent d'intégrer la proposition de la CGT.

YB (CFTC) : propose que soit créé un paragraphe supplémentaire sur la prise en compte de la parentalité, ce qui existe déjà dans le cadre des formations professionnelles et qui pourrait se faire dans le cadre de congés spécifiques (enfant malade, etc.). Ce n'est pas forcément la formation professionnelle qui doit être visée, mais tout ce qui touche à la parentalité.

GL (UNSA) : si cette disposition est adoptée, il est vrai que cela sous-entend que c'est l'employeur qui paiera la majoration de 10 % ; la question s'était posée de savoir si cette majoration était prise en charge ou pas par les fonds de la formation. Il est exact que les petites structures vont, de ce fait, être pénalisées, les plus grosses feront venir à elles les formateurs et pas les petites. La réalité d'une agence fera que si l'employeur doit délocaliser une formation à l'extérieur, il va en calculer le coût et essayer de trouver une formation plus proche. C'est donc plus une question financière qu'une question de parentalité qui va générer une vraie discrimination entre les structures d'agences.

JFC (SyndArch) : sauf que les modalités de prise en charge sont gérées par la CPNEFP dans le cadre des budgets et les 10 % peuvent très bien être pris en charge, ce qui est déjà le cas pour les formations prioritaires puisque les frais annexes sont pris en charge. Par contre, les frais annexes ne le sont pas pour les formations non prioritaires, libre à l'employeur d'envoyer ses salariés se former où il le souhaite et les frais supplémentaires seront à sa charge.

GL (UNSA) : il faut donc préciser que les 10 % de majoration sont pris en charge pour les formations qui rentrent dans le cadre des priorités de branche.

PP : en fonction d'une actualité récente et d'un Accord National Interprofessionnel touchant à la formation professionnelle continue, la branche, comme toutes les autres, va certainement avoir à vérifier les termes de son actuel accord, ce sera peut-être l'occasion de s'assurer que les dispositions, telles qu'elles sont écrites ou telles qu'elles doivent être réécrites, permettent de prendre en charge cette majoration.

SC (CFDT) : propose de modifier l'intitulé de l'article 3.2.1 (formation hors temps de travail) et de rajouter le texte proposé par la CGT :

3.2.1 - Formation éloignée du domicile

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les entreprises participent à hauteur de "x" %, sur présentation de justificatifs, des frais de garde des enfants et personne(s) à charge des salariés....

GL (UNSFA) : n'a pas de problème sur le fond, mais sur la forme du texte et ne souhaite pas se retrouver enfermé dans une obligation, ce n'est donc qu'une question de formulation.

FLV (CFE-CGC) : il faut laisser un minimum de contenu à cet accord et de ce point de vue là, la proposition de la CGT semble convenir.

GL (UNSFA) : problème dans la rédaction de l'article 3.2.1 : dans le texte initial (formation hors temps de travail), il est question d'une majoration de 10 % de l'allocation de formation, alors que dans la nouvelle version, il est question de 10 % du montant des frais de garde, ce qui ne représente pas du tout le même montant !

LT (CGT) : c'est pour cela qu'il a indiqué "x" %, il faut revenir sur le sens initial, c'est-à-dire, participer, sur justificatifs, aux frais de garde lorsque le salarié part de son domicile pour aller en formation.

SC (CFDT) : il faut revoir la formulation pour que l'allocation de formation soit majorée de façon à absorber les frais de garde.

JFC (SyndArch) : il n'y a pas d'allocation de formation de versée pour quoi que ce soit, le salaire est maintenu, les frais, etc. Ce qui est demandé par la CGT, c'est que dans le cas d'une formation hors domicile, les frais de garde d'enfant(s) ou de personne(s) à charge des salariés soient pris en charge.

GL (UNSFA) : propose de reformuler la phrase comme suit : ... *les entreprises mettront en place une participation de "x" %, sur présentation des justificatifs de frais de garde d'enfant(s) et de personne(s) à charge des salariés....*

SC (CFDT) : sauf que 10 %, ce n'est pas beaucoup !

JFC (SyndArch) : la formulation proposée par l'UNSFA semble cohérente par rapport à l'esprit souhaité par la branche, reste maintenant à définir le pourcentage.

LT (CGT) : il faut maintenant estimer ce que représentent des frais de garde.

PP : la CPNNC ne peut pas définir la participation aux frais de garde puisqu'elle se fera sur justificatif, elle ne peut définir qu'un pourcentage.

SC (CFDT) : propose un minima de 50 % de participation.

YB (CFTC) : en indiquant des montants déraisonnables ou en mettant en place des dispositifs trop complexes, la branche risque d'arriver à une situation où les personnes qui seront concernées vont être exclues du système de formation puisqu'elles vont coûter plus cher.

LT (CGT) : les femmes sont déjà exclues, c'est pourquoi il faut aller vers l'égalité.

NB (UNSFA) : comment va réagir l'Urssaf vis-à-vis de ce dispositif ? Comme ce sera chargé, ce sera imposable et coûtera 75 % à l'employeur, même chose pour le salarié qui paiera des impôts dessus. Il serait peut-être intéressant de vérifier la réaction de l'Urssaf et des impôts et s'il s'agira de remboursement de frais.

Décision : La CPNNC valide l'article 3.2.1 comme suit :

3.2.1 Formation éloignée du domicile

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les entreprises mettront en place une participation de 50 % a minima, sur présentation des justificatifs de frais de garde d'enfant(s) et de personne(s) à charge des salariés.

3.2.2 - Formation à l'issue d'un congé parental de plus de trois mois

Proposition CGT : *Pour faciliter l'accès à la formation dans l'année qui suit le retour d'un congé parental d'une durée supérieure à 3 mois :*

- *quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'OPCA PL, sur les budgets de la branche ;*

- *quel que soit le type de formation une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques est imputée sur les budgets de la branche.*

Ces deux dispositions seront intégrées à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

GL (UNSFA) : imposer une remise à niveau au bout de 3 mois d'absence semble un peu superfétatoire, les salariés ne perdent pas en qualification après une absence aussi courte.

SC (CFDT) : si des salariés suivent une formation "collective" pendant le congé parental d'un collègue, il faut que celui-ci puisse la suivre à son retour.

YB (CFTC) : concrètement, il n'y a généralement pas de cas de congé parental au-delà de 3 mois, le texte peut rester en l'état.

LT (CGT) : ces 3 mois n'ont pas été mis au hasard puisqu'il s'agit d'une disposition du Code du Travail. La CGT avait proposé de faire intervenir "l'entretien d'orientation professionnelle" puisque le Code du Travail en prévoit un systématiquement pour justement débattre de ces problématiques, il s'agit de l'article L.1225-57.

CY (UNSFA) : il s'agit d'un entretien et non pas d'envoyer le salarié en formation, ce sont donc deux choses différentes, alors que dans l'accord, si le texte reste en l'état, il s'agit plutôt une obligation.

PP : l'article 3.2.2 n'oblige pas d'envoyer le salarié en formation, seulement la formation sera mieux prise en charge si le salarié doit suivre une formation à son retour de congé parental.

CY (UNSFA) : dans ce cas là, il vaut mieux indiquer qu'en cas de formation effectuée au sein de l'entreprise pendant la période de congé parental

JPC (UNSFA) : propose la rédaction suivante *"Pour faciliter l'accès à la formation dans l'année qui suit le retour d'un congé parental d'une durée supérieure à 3 mois, **si le salarié est envoyé en formation**",* ce qui lève l'ambiguïté.

YB (CFTC) : comprend mal cette difficulté dans le sens où il est écrit que la formation est prise en charge par l'OPCA PI et qu'il est indiqué nulle part que la personne doit partir en formation. Ce n'est ni un droit nouveau pour le salarié, ni une obligation pour l'entreprise, mais un droit et si elle décide de l'envoyer en formation, il y aura une prise en charge. La CFTC ne voit aucune objection à supprimer cet article.

SC (CFDT) : l'article 3.2.2 ne crée aucune obligation, ce n'est qu'une disposition.

NH (CFDT) : cette disposition incite seulement l'entreprise à envoyer les salariés en formation après un congé parental, du fait qu'elle sera prise en charge, l'entreprise n'a donc rien à craindre et le salarié a tout à gagner.

LT (CGT) : dans sa proposition, la CGT avait indiqué que *"la branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels **obligatoires** pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées...."* Dans ce cas là, il n'y a aucune obligation, cette phrase peut être rajoutée à l'article.

Nouvelle rédaction de la proposition CGT :

3.2.2 - Formation à l'issue d'un congé maternité, paternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de trois mois

La branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées. Pour faciliter la reprise de l'activité professionnelle et l'accès à la formation qui suit le retour d'un congé de plus de 3 mois, il est prévu des actions de formation ou de remise à niveau :

- *quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'organisme paritaire collecteur de la branche sur les budgets de la branche ;*

- *quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques est imputée sur les budgets de la branche.*

Ces deux dispositions seront intégrées à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

GL (UNSFA) : après "quel que soit le type de formation ...", souhaiterait que soit rajouté "*adaptée aux compétences du salarié*" ou bien "*en adéquation avec son poste*" et ce, pour éviter que les entreprises soient sollicitées pour des formations qui n'ont rien à voir avec la profession.

JFC (SyndArch) : demande que dans les accords, l'Opca PI ne soit pas cité et qu'il soit remplacé par "organisme gestionnaire de la formation de la branche".

SC (CFDT) : propose de ne pas acter la proposition de l'UNSFA qui n'a pas de valeur puisque l'article tel qu'il est écrit n'entre pas dans le cadre du DIF.

FG (SyndArch) : la proposition de l'UNSFA n'est pas nécessaire, à partir du moment où un employeur refuse qu'un salarié parte en formation, ce dernier n'y va pas.

GL (UNSFA) : ça ne coûte rien de l'écrire !

NH (CFDT) : ça coûte dans la mesure où cela peut permettre à l'employeur d'empêcher un salarié de se former "sous prétexte que ..."

GL (UNSFA) : l'inverse est vrai aussi, ça permet à n'importe quel salarié de demander n'importe quelle formation sous prétexte qu'il y a droit au retour d'un congé parental ...

JFC (SyndArch) : c'est bien à l'employeur de refuser une formation si elle ne cadre pas avec les besoins de l'entreprise.

SC (CFDT) : ce sont bien les employeurs qui ont tous les pouvoirs avec l'article tel qu'il est rédigé, il n'y a aucun risque.

PP : l'article dit bien que, quel que soit le type de formation suivie, les salaires sont pris en charge au profit de l'entreprise, l'entreprise est donc garantie que les salaires concernant la formation conseillée au salarié seront pris en charge.

Décision : La CPNNC valide l'article 3.2.2 comme suit :

3.2.2 Formation à l'issue d'un congé maternité, paternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de trois mois

La branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'organisme paritaire collecteur de la branche, sur les budgets de la branche.

Quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets de la branche.

Ces deux dispositions seront intégrées à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

4 - L'égalité salariale

4.1 - Examen des écarts

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent. La branche fait une priorité de se donner les moyens d'identifier les écarts de rémunération et, le cas échéant, de corriger les écarts constatés. La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données d'une enquête de branche, l'identification des causes ou des déséquilibres mis en évidence, puis par la mise en œuvre des moyens susceptibles d'améliorer la situation constatée.

A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants serviront de base à cette analyse :

- La répartition des femmes/hommes par types d'emplois et catégories professionnelles
- L'ancienneté moyenne par sexe
- La comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes, à coefficient égal et écart par rapport à la moyenne
- Le pourcentage de femmes dans les plus hautes rémunérations
- Les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes/femmes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation
- La répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux

- Le nombre moyen de jours de congés parentaux pris par les hommes et les femmes.

LT (CGT) : est allé plus dans le détail quant aux moyens d'identifier les écarts de rémunération et à l'analyse faite dans les entreprises : *"La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données d'une enquête de branche."* Pour examiner des écarts, la branche est loin du compte.

Proposition CGT : *Article 4.1 Examen des écarts : "..... La branche propose, afin d'assister les entreprises dans le cadre des obligations proposées en la matière par notamment, la loi du 23 mars 2006, une démarche pouvant servir de guide à l'entreprise dans sa recherche de réduction des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes. Il s'agit tout d'abord de constater l'inégalité femmes/hommes, notamment par les mesures de l'écart résiduel des rémunérations entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise.*

Afin de suivre l'évolution, les entreprises peuvent s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport annuel portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données d'une enquête de branche ; il s'agit ensuite de finaliser l'engagement de l'entreprise et de supprimer les écarts de rémunération. Chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants. Il est possible pour les entreprises qui le souhaitent de prévoir une enveloppe financière dédiée, en vue de réaliser cette suppression des écarts. C'est par le biais de la formation et de la sensibilisation des entreprises que peut être mis en avant le principe d'égalité et de traitement de rémunération. La réalisation et le contrôle de cet objectif passent par une analyse annuelle des données au niveau de l'entreprise, des CPR, de la branche.

A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants serviront de base à cette analyse :

- *La répartition des femmes/hommes par types d'emplois et catégories professionnelles*
- *L'ancienneté moyenne par sexe*
- *La comparaison de la rémunération moyenne des femmes et des hommes, à coefficient égal et écart par rapport à la moyenne*
- *Le pourcentage de femmes dans les plus hautes rémunérations*
- *Les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes/femmes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation*
- *La répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux*
- *Le nombre moyen de jours de congés parentaux pris par les hommes et les femmes*
- *Le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes, réparti en fonction du coefficient hiérarchique.*

SC (CFDT) : la proposition de la CGT est complètement résolue à l'article 6, si celui-ci est acté. La CFDT retient deux choses, elle est d'accord pour rajouter le dernier indicateur (*Le pourcentage de contrats à temps partiel ...*), mais elle propose de discuter sur le 3^{ème} indicateur (*La comparaison de la rémunération moyenne des femmes et des hommes à coefficient égal et écart par rapport à la moyenne*). Dans la manière dont la CGT rédige cet indicateur par rapport à la rédaction initiale, elle fait abstraction de la comparaison du salaire moyen toutes primes comprises.

LT (CGT) : en matière d'égalité professionnelle, la loi parle de rémunération, il faut donc bien définir ce qu'elle est pour éviter d'avoir des interprétations différentes. En ce qui concerne l'analyse des écarts, les responsabilités incombant aux entreprises n'ont pas été inventées et sont prévues par la loi, à savoir que ce sont les entreprises qui sont responsables de l'analyse et du rattrapage.

Rappel de la doctrine générale du Ministère du Travail : *"La branche propose, afin d'assister les entreprises dans le cadre des obligations posées en la matière par la loi du 23 mars 2006, une démarche pouvant servir de guide à l'entreprise dans sa recherche de réduction des écarts de salaire entre les hommes et les femmes. Il s'agit tout d'abord de constater l'inégalité hommes/femmes, notamment par la mesure de l'écart résiduel des salaires entre les hommes et les femmes au sein de l'entreprise. Afin de suivre l'évolution, les entreprises peuvent s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport annuel portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'Observatoire des métiers de la branche. Il s'agit ensuite de finaliser l'engagement de l'entreprise de supprimer les écarts de rémunération. En effet, chaque entreprise doit se préoccuper d'aboutir concrètement à une égalité de traitement d'où sont exclus les éléments discriminants. Enfin, il est possible pour les entreprises qui le souhaitent, de prévoir une enveloppe financière dédiée, en vue de réaliser cette suppression des écarts ..."*

Il faut donc responsabiliser les entreprises pour avancer, c'est un outil qui va servir en complément aux entreprises, mais il faut vraiment que ce soit elles qui prennent à bras le corps ce problème d'analyse et de rattrapage ; c'est le sens de la loi, la responsabilité n'incombe pas à la branche. Lorsque le législateur donne une amende, il ne la donne pas à la branche qu'il ne peut pas poursuivre, mais à l'entreprise qui n'a pas respecté la loi.

FG (SyndArch) : la sous-commission en a eu connaissance de tout ce qui vient d'être dit ; effectivement, la branche n'a aucune autorité pour dire aux entreprises ce qu'elles doivent faire. L'idée, c'est de créer des outils d'analyse qui vont servir aux entreprises et le but de l'accord, c'est de cibler ce que la branche a l'intention de faire. Elle veut se donner les moyens de créer un guide pour que les entreprises aient un cadre de négociation et pour qu'elles puissent vérifier que l'égalité professionnelle existe bien dans leur structure et le cas contraire, d'y remédier. La sous-commission a également voulu rédiger un document concis et ne pas reprendre les textes de loi.

GL (UNSFA) : l'UNSFA est d'accord sur le fond du texte, mais pas sur le fait d'introduire l'obligation de réaliser un rapport annuel qui doit être fait par l'entreprise. Aujourd'hui, aucun texte n'oblige les entreprises de moins de 50 salariés à faire des rapports annuels sur la situation comparée des rémunérations, ce qui introduirait une tâche administrative supplémentaire. Tendre vers une suppression des distinguos de salaires, c'est évident, mais le rapport annuel n'est en aucun cas obligatoire dans un texte de loi.

SC (CFDT) : l'objet de l'accord, c'est justement d'introduire des obligations supplémentaires et il est vital de régler ce problème d'écart de rémunération de façon radicale et urgente.

GL (UNSFA) : il est délicat d'imposer une démarche administrative à des structures, sauf si le rapport annuel est fait par la branche.

LT (CGT) : le texte dit "*Afin de suivre l'évolution, les entreprises peuvent s'appuyer sur les informations chiffrées issues du rapport annuel portant sur la situation comparée des rémunérations et sur les données de l'Observatoire des métiers de la branche...*". Les entreprises peuvent donc s'appuyer sur ce rapport de branche, mais c'est de leur responsabilité de mesurer l'écart. "*La réalisation et le contrôle de cet objectif passent par une analyse annuelle des données au niveau de l'entreprise, des CPR, de la branche.*" Cette analyse n'est pas forcément un rapport, mais un document que l'employeur rédigera comme il le souhaite. Il est important de faire intervenir la responsabilité de l'entreprise dans cet accord ; si la branche signe un accord en l'état, c'est elle qui s'occupera de tout et l'employeur ne s'occupera de rien.

SC (CFDT) : il est effectivement gênant d'écrire que "*la branche fait une priorité de se donner les moyens ...*", ce qui dégage l'entreprise de cette responsabilité, alors que la loi l'y oblige. La CFDT propose la rédaction suivante : "*Les entreprises sont responsables seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction ...*", ce qui renvoie à l'article 6 du présent accord.

GL (UNSFA) : à partir du moment où il sera précisé dans le texte que le rapport annuel est établi par la branche, la rédaction conviendra à l'UNSFA.

FLV (CFE-CGC) : la proposition de responsabiliser les entreprises lui convient, sans supprimer cependant l'effort de la branche.

NB (UNSFA) : dans la rédaction du dernier indicateur, propose de distinguer le temps partiel "choisi" et le temps partiel "subi".

NH (CFDT) : pour avoir une analyse comparée des rémunérations femmes/hommes, le fait de prendre les pourcentages de contrats à temps partiel, qu'ils soient choisis ou subis, donne un état des lieux de l'inégalité femmes/hommes. Les femmes qui travaillent à temps partiel sont beaucoup plus nombreuses que les hommes.

FP (UNSA) : la loi de sécurisation de l'emploi de 2012 a justement tout un chapitre sur le temps partiel et son objectif, en fixant une durée minimale du travail et des possibilités d'avenant pour les compléments d'horaires, c'est de faire disparaître le temps partiel subi qui ne devrait pas exister. Distinguer le temps partiel "choisi" du temps partiel "subi", c'est mettre en valeur quelque chose qui doit disparaître, alors que la question c'est la question du temps partiel et de la répartition soit femmes/hommes, soit de voir les écarts de salaire. Le fait de s'appesantir sur le fait qu'il soit choisi ou subi, c'est un peu décaler le problème, le temps partiel existe, il faut voir quelle est son implication en termes de salaire et la façon de le corriger ou de l'adapter.

GL (UNSFA) : propose de modifier le 3^{ème} indicateur comme suit : "*La comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes, à coefficient **et travail** égaux et écart par rapport à la moyenne*". Il peut y avoir des postes différents à coefficient égal, la tâche peut être différente avec un coefficient équivalent.

NB (UNSFA) : un temps partiel "choisi" est différent d'un temps partiel "subi" ; si un employeur n'a que des femmes qui veulent travailler à temps partiel pour pouvoir, par exemple, s'occuper de leurs enfants, ne voit pas le rapport avec le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes réparti en fonction du coefficient hiérarchique. Si le temps partiel n'est que "choisi", il n'y a pas de discrimination et il n'y a pas lieu de s'occuper du coefficient.

NH (CFDT) : le fait est que le temps partiel subi, comme l'a souligné l'UNSA, n'est pas censé être légal. Il est question d'égalité hommes/femmes, donc il est anormal que seules les femmes soient à temps partiel.

JFC (SyndArch) : rejoint l'avis de l'UNSA sur les postes et les coefficients, sur des contenus de tâches différents, il peut y avoir des coefficients égaux. En ce qui concerne le temps partiel, il semble important d'avoir des statistiques globales pour voir quels sont les pourcentages de salarié(e)s à temps partiel dans la branche.

FG (SyndArch) : il est vrai que dans la profession, le temps partiel impacte les femmes et ce qui est encore plus intéressant c'est le faible nombre de femmes architectes en titre ou occupant des postes à responsabilités.

PP : la CPNNC est en train d'examiner l'énumération de données utiles à l'analyse de branche. Il n'est pas sûr qu'elle dispose de données permettant de comprendre les écarts de rémunération pour un même coefficient, parce qu'elle n'aura pas de données relatives à la diversité des fonctions exercées pour des personnes d'un même coefficient. Par contre, cette distinction faite au niveau d'une entreprise a du sens parce que cela rejoint la nécessité d'explicitier les raisons des écarts existants qui peut se faire, entre autre, par l'analyse de la différence des emplois occupés.

LT (CGT) : il faut revenir sur la responsabilité et l'entreprise, c'est là que l'analyse doit se faire et non pas au niveau de la branche. La branche aura de grandes statistiques moyennes, mais elle n'arrivera pas à avoir le détail pour régler le problème dans les entreprises. Pour que tout le monde soit d'accord sur ce dont il est question, LT revient sur certaines définitions, à savoir qu'est-ce que la rémunération (primes, bonus, gratification, avantages en nature) et qu'est-ce que le travail de valeur égale ? Tout ceci est réglé par le Code du Travail à l'article L.3221-4.

Ce dont parle la CPNNC, par rapport à l'égalité hommes/femmes, c'est "à travail égal, salaire égal" et si elle est d'accord sur cette définition, il est intéressant de l'indiquer dans l'accord.

GL (UNSA) : il faut se référer au Code du Travail et indiquer "*La comparaison du salaire moyen toutes primes comprises des femmes et des hommes, à travail égal selon les dispositions définies à l'article L.3221-4 du Code du Travail*".

Décision : La CPNNC valide l'article 4.1 sous réserve des modifications et ajouts suivants :

4.1 Examen des écarts

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent. La branche fait une priorité de se donner les moyens d'identifier les écarts de rémunération et, le cas échéant, de corriger les écarts constatés. La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données d'une enquête de branche, l'identification des causes ou des déséquilibres mis en évidence, puis par la mise en œuvre des moyens susceptibles d'améliorer la situation constatée.

A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants serviront de base à cette analyse :

- la répartition des femmes/hommes par types d'emplois, catégories professionnelles et coefficients
- l'ancienneté moyenne par sexe
- la comparaison du salaire moyen, toutes primes comprises, des femmes et des hommes, à travail égal selon les dispositions définies à l'article L.3221-4 du Code du Travail
- le pourcentage de femmes dans les plus hautes rémunérations
- les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes/femmes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation
- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux
- le nombre moyen de jours de congés parentaux pris par les hommes et les femmes
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes, réparti en fonction du coefficient hiérarchique.

4.2 - Les mesures correctives

L'objectif, en ce qui concerne les rémunérations pour un travail équivalent est de réduire les écarts constatés (base 2010) de 2 % les deux premières années suivant la signature et de 5 % les années suivantes.

FP (UNSA) : l'UNSA considère que les indicateurs chiffrés sont insuffisants ; en réduisant les écarts de 2 % les deux premières années et de 5 % les années suivantes et en se référant au différentiel de rémunération entre les hommes et les femmes (page 21 du portrait statistique de mai 2013), il est de 19 %. Si la branche souhaitait rééquilibrer ce

chiffre de référence, il faudrait déjà 5 ans ; les pourcentages indiqués à l'article 4.2 sont donc trop faibles et seraient trop longs en durée. L'UNSA fait également référence à l'indice femmes/hommes des rémunérations annuelles (source DADS 2010) qui est de 81. Ce sont deux points de repère qui permettraient de faire modifier le poids des pourcentages.

LT (CGT) : sa proposition est la suivante : *"L'objectif, en ce qui concerne les rémunérations femmes/hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale, c'est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les trois ans suivant la date de signature du présent accord."* Il ne faut parler de pourcentage pour la simple raison que lorsque la différence de rémunération entre les hommes et les femmes est de 20 %, ce n'est qu'une moyenne, certaines femmes sont payées 10 % moins cher que les hommes et d'autres, 30 % moins cher. Ce sont celles-ci qui sont les plus pénalisées aujourd'hui par la discrimination hommes/femmes et elles vont subir un temps de rattrapage plus long avec ce principe de 2 % la 1^{ère} année, 2 % la seconde année et 5 % les années suivantes ; il leur faudra 7 ou 8 ans pour que l'injustice soit réparée. La CGT ne souhaite pas que l'article 4.2 parle de pourcentage, mais de durée et elle propose 3 ans.

FP (UNSA) : la durée de 3 ans est acceptable, ensuite, vient la question de faisabilité, ne faut-il pas fixer des pourcentages pour permettre un échelonnement ?

LT (CGT) : l'employeur aura 3 ans pour gérer les écarts ...

GL (UNSA) : cette proposition n'est pas réaliste, la branche a bien cet objectif, mais il ne faut pas se tromper, s'il y a réellement des écarts de salaire de 30 %, ils ne seront pas réduits en 3 ans et des réajustements seront extrêmement conséquents.

JFC (SyndArch) : il semble que fixer un délai en temps et non en pourcentage est beaucoup plus judicieux dans la mesure où ce système enferme dans une périodicité certaine le fait de la réduction des écarts. Par ailleurs, ne pas fixer des pourcentages permet aux chefs d'entreprise de décider de la manière de procéder et les entreprises qui pratiquent les plus grosses injustices seront les plus pénalisées. Il est donc plus sain que la branche fixe un délai pour que ce problème d'écart soit réglé, 3 ans ne semblent pas déraisonnables dans la mesure où c'est une période gérable.

SC (CFDT) : estime que le délai de 3 ans est très généreux et que le problème devait être réglé dans un mois, néanmoins, même si ce délai est raisonnable, le collègue salarié s'estime être "gentil" de l'accepter.

GL (UNSA) : l'UNSA est parfaitement d'accord sur le fond du dispositif et partage le côté inacceptable de cette distorsion. Cependant, il y a peut-être des réalités liées à des statistiques et dans certaines agences, il y a ce genre de distorsion, mais selon les effectifs, vouloir ramener des écarts peut-être importants, il faut l'imposer, sans pour autant que les équilibres financiers des agences en pâtissent. Le rôle de la branche est aussi de réfléchir, compte-tenu de la situation économique, à ne pas mettre en difficulté financière des entreprises.

SC (CFDT) : le but de la branche n'est pas de mettre en difficulté les entreprises, ce qui mettrait également en difficulté les emplois, c'est la raison pour laquelle une période de 3 ans est proposée, période qui est longue pour les salariés. L'UNSA devrait être satisfaite de cet accord puisque les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes ne sont pas constatés auprès de ses adhérents !

FLV (CFE-CGC) : les adhérents de l'UNSA sont vertueux et ne seront pas concernés par ces mesures correctives. Il ne faut pas proposer des délais trop longs, l'égalité professionnelle hommes/femmes étant un sujet sans cesse repoussé, la branche doit quand même arriver à des résultats tangibles le plus vite possible.

GL (UNSA) : l'UNSA ne parle pas uniquement au nom de ses adhérents ...

Proposition de rédaction validée par le collège salarié :

"L'objectif des entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations femmes/hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les trois ans suivant la date de signature du présent accord."

GL (UNSA) : l'UNSA n'approuvera pas cette rédaction, sauf à ajouter le principe suivant : « sous réserve que les équilibres financiers de la structure en cause ne soient pas mis en péril ; si c'est le cas, les écarts seront à supprimer dans les cinq ans. »

LT (CGT) : en matière d'égalité hommes/femmes, il y a la rémunération, mais aussi la classification dont l'accord ne tient pas compte, la CGT a donc fait une proposition en ce sens.

SC (CFDT) : propose de rajouter la phrase suivante à l'article 4.2 : "*Le rattrapage de la rémunération peut entraîner un changement de classification.*"

JFC (SyndArch) : il est question de travail égal, de classification égale et de salaire égal, si le fait de rattraper la rémunération entraîne une surqualification, c'est qu'il est question d'autre chose. Il peut cependant y avoir des discriminations au niveau des classifications, à emploi occupé égal, la classification peut être différente. La solution est de rééditer l'article 4.2 comme suit : "*L'objectif assigné aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications femmes/hommes pour un même travail ou un travail de valeur égale ...*"

Décision : La CPNNC valide l'article 4.2 comme suit :

4.2 Les mesures correctives

L'objectif assigné aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications femmes/hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les trois ans suivant la date de signature du présent accord.

5 - Articulation entre vie professionnelle/vie personnelle

5.1 - Le temps partiel choisi

Dans le cadre du temps partiel, les entreprises doivent mettre en avant le temps partiel choisi.

Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci ont les compétences et les qualifications requises par le poste.

~~Le temps partiel choisi doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste.~~

Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier des promotions internes. En aucune manière, ils ne doivent pas être lésés dans le déroulement de leur carrière.

Une analyse contradictoire sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec le temps de travail accordé.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique à chacun des postes.

Décision : La CPNNC valide l'article 5.1 Le temps partiel choisi, sous réserve de supprimer la phrase suivante : "**Le temps partiel choisi doit être compatible en termes d'organisation avec les obligations du poste.**"

5.2 - Conciliation des différents temps

La vie personnelle des salariés ne concerne pas l'entreprise, pour autant l'attente de son respect par l'entreprise est légitime.

Pour cela, de bonnes pratiques doivent être retenues.

Les plannings de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Hors cas particulier des réunions de chantier, les réunions internes sont organisées dans le respect de l'horaire collectif de l'entreprise.

L'utilisation des nouvelles technologies (visio-conférence, accès à distance au réseau de l'entreprise ...) est recherchée afin de permettre aux salariés de travailler sans avoir obligatoirement à se déplacer.

Il est rappelé aux entreprises que le CESU est un outil intéressant qui permet notamment de contribuer à la prise en charge des frais de garde des jeunes enfants.

JFC (SyndArch) : il ne faut pas se contenter de parler de "réunions de chantier", il y a également celles organisées avec les élus qui ne sont disponibles que le soir. JFC propose la rédaction suivante : "*Hors cas particulier des réunions ne dépendant pas de l'organisation de l'entreprise.*"

GL (UNSA) : propose de supprimer la dernière phrase.

Décision : La CPNNC valide l'article 5.2 comme suit :

5.2 Conciliation des différents temps

La vie personnelle des salariés ne concerne pas l'entreprise, pour autant l'attente de son respect par l'entreprise est légitime.

Pour cela, de bonnes pratiques doivent être retenues.

Les plannings de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Hors cas particulier des réunions ne dépendant pas de l'organisation de l'entreprise, les réunions internes sont organisées dans le respect de l'horaire collectif de l'entreprise.

L'utilisation des nouvelles technologies (visio-conférence, accès à distance au réseau de l'entreprise ...) est recherchée afin de permettre aux salariés de travailler sans avoir obligatoirement à se déplacer.

Article 6 - Négociation annuelle obligatoire (*Proposition du collègue salarié*)

Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations du Code du travail prévues au Chapitre II, du Titre IV, Livre II, de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises de la Branche des Entreprises d'Architecture sont tenues d'organiser une négociation annuelle obligatoire, dès lors qu'elles occupent plus d'un salarié.

Dès lors que la négociation collective obligatoire ne découle pas des dispositions du Code du travail, elle est organisée selon les règles définies aux articles II.9.3 ou II.9.4 de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture. Dans ce cadre précis, la négociation annuelle obligatoire porte nécessairement sur les objets suivants :

- Situation et évolution de l'emploi dans l'entreprise ;
- Plan de formation des salariés de l'entreprise ;
- Evolutions des salaires effectifs ;
- Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
-

Les informations et délais de communication par l'employeur aux négociateurs dans l'entreprise, sont identiques à ceux définis par le Code du travail en la matière.

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 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 qualifications ou à la reconnaissance de la polyvalence telle que prévue à l'article V.1.4 de la Convention Collective Nationale.

FP (UNSA) : est-il effectivement prévu que dans toutes les entreprises de la branche architecture, une Négociation Annuelle Obligatoire (NAO) aura lieu à partir du moment où elles ont plus d'un salarié ? Si ce n'est pas le cas, il est peu probable qu'une NAO puisse éventuellement être faite en présence d'un salarié mandaté, puisque la négociation collective se rapporte à des IRP.

Par ailleurs, il est dit que "*Dès lors que la négociation collective obligatoire ne découle pas des dispositions du Code du travail ...*" Le souci, c'est que les dispositions du Code du Travail sont les dispositions minimum. Si une CCN, qui est censée être plus favorable, accepte des dispositions qui ne découlent pas du Code du Travail, il semble que c'est illogique et défavorable, aussi bien aux salariés qu'à la négociation.

L'UNSA propose donc la rédaction suivante : "*Dans les autres cas, la Négociation Annuelle Obligatoire sera organisée selon les règles définies aux articles II.9.3 ou II.9.4 ...*"

SC (CFDT) : comme la plupart des entreprises sont en dessous du seuil de 8 salariés qui oblige d'avoir des DP, l'accord doit être novateur. Les salariés estiment qu'il doit y avoir une NAO, même s'il est seul dans l'entreprise.

FP (UNSA) : sauf que le salarié doit être mandaté, ce qui lui garantit une protection et un contexte de négociation.

JFC (SyndArch) : quid de la discrimination dans les entreprises où il n'y a qu'un salarié ?

SC (CFDT) : l'idée, c'est simplement d'obliger toute entreprise de se réunir avec ses collaborateurs une fois par an.

GL (UNSA) : c'est du ressort propre de l'entreprise et des salariés, et la branche ne peut pas imposer un entretien annuel. Pour l'UNSA, il n'est pas question d'imposer une obligation de négociation annuelle à toute taille d'entreprise.

SC (CFDT) : les salariés veulent obliger les employeurs et leurs collaborateurs à discuter au moins une fois dans l'année parce que cela ne se fait pas et parce que les salariés ne vont pas vers leurs employeurs.

GL (UNSA) : ne voit pas en quoi l'obligation d'une négociation annuelle des salaires doit être intégrée dans l'accord égalité hommes/femmes.

LT (CGT) : l'une des prérogatives de la NAO, c'est justement de regarder le problème de l'égalité hommes/femmes, c'est l'occasion de discuter des écarts et des rattrapages avec les personnes concernées. Il faut ouvrir le dialogue au sein de l'entreprise, sinon cet accord sera un accord de bonne conscience.

SC (CFDT) : pourquoi dans une agence qui compte 3 salariés dont une femme, c'est elle qui est payée moins que ses collègues ? Le collègue salarié demande que la NAO figure dans l'accord.

FP (UNSA) : sur le principe du débat sur tous les thèmes cité à l'article 6 comme la situation et l'évolution de l'emploi, la formation, l'évolution des salaires et l'égalité professionnelle, l'UNSA est tout à fait d'accord. Par contre, dans les textes et la formalisation, si la NAO y figure, l'accord risque d'être retoqué du fait qu'il n'y ait pas d'IRP qui puisse négocier. Effectivement, dans les agences de moins de 2 salariés, l'intitulé de la négociation ne convient pas ou alors, il faudrait avoir des salariés mandatés par une organisation syndicale pour pouvoir participer à cet entretien, ce qui ne veut pas dire pour autant qu'il ne peut pas y avoir un débat et la façon de le formaliser pour lui donner une valeur obligatoire. Ce qui semble difficile, c'est de le formaliser comme une NAO standard avec 2 salariés.

JFC (SyndArch) : ce qui est sûr, c'est qu'il y a un entretien obligatoire biennuel sur la classification qui est peu ou pas respecté dans les entreprises. Il semble que rendre obligatoire une négociation annuelle sur ces problèmes d'inégalité doit permettre aux chefs d'entreprise de regarder leur gestion et de réfléchir à la façon de négocier et de rattraper les écarts, il faut donc leur donner les moyens techniques de le faire. Cependant, il y a un problème de seuil et il ne semble pas que l'inégalité concerne une entreprise avec un seul salarié, mais plutôt une entreprise de 8 à 10 personnes avec des DP. Sur le principe, la négociation est nécessaire, reste à voir comment la mettre en pratique pour qu'elle soit vraiment efficace.

GL (UNSA) : des dispositions existent déjà dans la CCN, elles sont assez claires et obligent l'employeur à accorder un entretien pour l'évolution du salarié au minima une fois tout les deux ans. Pourquoi faudrait-il rajouter une obligation annuelle sur l'égalité hommes/femmes d'autant plus qu'il est indiqué dans l'accord que *"En l'absence de négociation, ou faute d'accord, l'entreprise est tenue de procéder à une augmentation générale uniforme des salaires ..."*

SC (CFDT) : constate que rien ne va être proposé dans cet accord pour régler rapidement le problème et il est honteux de ne pas proposer des dispositions pour le régler. Le collègue salarié estime qu'à partir de 2 salariés, la NAO doit avoir lieu et non pas à partir de 8, qui est le seuil pour avoir des DP.

JFC (SyndArch) : il y a effectivement des obligations de négociation qui sont déjà inscrites dans la CCN, par contre, dans le cadre de l'accord, la négociation porte sur un point très précis qui est de mesurer les écarts de rémunération et de les régler. Dans la période triennale qui a été définie à l'article 4.2, la NAO est la bienvenue et au bout de ces 3 ans, il n'y aura plus de raison d'en avoir puisque le problème sera réglé. Il faut être conscient que le Code du Travail fait obligation d'une négociation annuelle sur les salaires et à l'occasion de cette négociation, de mesurer les écarts, ce qui n'est pas repris dans la CCN. Dans le cadre de cette période triennale, une NAO ne semble pas gênante parce que c'est un outil de suivi et une volonté de régler le problème dans un temps défini et quelle que soit la taille de l'entreprise et ensuite, le système devrait être réputé réglé.

CY (UNSA) : en conclusion, l'article 6 ne sert plus à rien puisque dans les 3 ans, toutes les entreprises seront vertueuses.

FP (UNSA) : dans ce cas là, un article peut être ajouté et stipuler que pour valider ou pour mettre en application l'article 4.2 sur les mesures correctives, différentes dispositions peuvent être reprises comme la notion de seuil. Une entreprise d'un salarié doit avoir un entretien annuel obligatoire sur l'égalité hommes/femmes avec l'obligation d'un

procès-verbal motivé pour dire ce sur quoi cet entretien a abouti. Ensuite, entre 2 et 8 salariés, en l'absence d'IRP, une négociation est obligatoire avec un salarié mandaté, ce qui lui permet d'être en contact avec une organisation syndicale et d'avoir un point d'appui et un conseil pour la négociation. Au-delà de 8 salariés, il y a des IRP avec une NAO classique. Dans tous les cas, il y a une obligation d'aboutir à une régularisation sur les 3 ans qui permet d'être adaptée aux types d'entreprises et aux effectifs.

JFC (SyndArch) : l'intérêt d'une négociation annuelle dans un problème d'inégalité, c'est de faire passer un accord dans l'entreprise et d'impliquer tout le monde.

PP : au niveau du droit du travail, soit l'addition du Code du Travail et de la CCN, les négociations obligatoires dans les entreprises ne concernent que celles qui sont dotées d'un délégué syndical ; ailleurs, la NAO n'existe pas, quel que soit le sujet et quelles que soient les échéances. L'avenant n° 1 à la CCN définit trois types de négociation possibles :

- Art. II-9-1 : dans le cas d'entreprises dotées de délégués syndicaux
- Art. II-9-2 et II-9-3 : les cas sont cités à l'article 6 du présent accord.

L'article II-9-3 concerne les entreprises dans lesquelles des salariés sont mandatés par les organisations syndicales. S'ils sont mandatés par une organisation, cela signifie qu'il y a un suivi du travail effectué. Cependant, il y a un risque pour le paritarisme d'admettre le principe de la NAO en vertu de l'article II-9-2, car cela signifie une négociation menée par les membres des institutions représentatives du personnel. D'après le Code du Travail et la CCN, cela signifierait que tout accord d'entreprise négocié sous l'égide de l'article II-9-2 devrait faire l'objet d'une validation par la CPNNC. L'article II-9-2 paraît un peu difficile à mettre en œuvre, surtout sans la "garantie" d'avoir affaire à des négociateurs représentant les salariés, appuyés par une organisation syndicale quelle qu'elle soit.

JPB (SyndArch) : est très surpris qu'au sein de certaines entreprises, les salariés (même s'ils ne sont que 2) ne peuvent pas rencontrer leur employeur une fois par an pour négocier leur salaire.

GL (UNSA) : les entretiens individuels sont obligatoires a minima tous les deux ans à l'initiative des salariés.

JFC (SyndArch) : la commission n'est pas en train de parler d'entretiens individuels, mais d'un accord sur la réduction des inégalités entre les femmes et les hommes. Des objectifs ont été fixés et cet accord est un outil pour arriver à réduire ces inégalités.

GL (UNSA) : il est question d'une obligation de négociation annuelle des salaires, alors que ce n'est pas le sujet de l'accord qui traite des inégalités femmes/hommes. La CCN prévoit des obligations d'entretien tous les deux ans qui permettent de traiter des salaires. Il est évident que le problème des inégalités doit être traité, mais il ne faut pas profiter de ce sujet pour imposer une négociation annuelle obligatoire tous les ans.

SC (CFDT) : le libellé de l'article 6 n'est peut-être pas adéquat puisque le Code du Travail fait référence à des dispositifs particuliers. Il est dit dans cet article que *"Les informations et délais de communication par l'employeur aux négociateurs dans l'entreprise sont identiques à ceux définis par le Code du travail en la matière."* Qui sont les négociateurs dans une agence de trois ou quatre salariés ? La NAO peut se faire très simplement, l'employeur est tenu de faire, une fois par an, un entretien avec ses salariés et d'en rendre compte dans un rapport.

JFC (SyndArch) : l'article 6 est intitulé "NAO" et non pas "négociation annuelle sur les salaires". Il est dit dans cet article que :

"Dans ce cadre précis, la négociation annuelle obligatoire porte nécessairement sur les objets suivants :

- *Situation et évolution de l'emploi dans l'entreprise ;*
- *Plan de formation des salariés de l'entreprise ;*
- *Evolutions des salaires effectifs ;*
- *Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes."*

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes doit être mise en exergue, c'est bien le sujet de l'accord du point de vue des salaires, de la classification et de l'accès à la formation. Il semble qu'une analyse collective entre les employeurs et les salariés passe par un examen des actions de formation mises en place et de l'accès aux formations, aussi bien par les femmes que par les hommes, un examen des salaires effectifs et le respect de leur évolution, etc. Il ne semble pas exorbitant de traiter tous ces points puisqu'ils sont liés.

FLV (CFE-CGC) : propose de changer le titre de l'article 6, tout le monde a en tête le Code du Travail, la NAO et ce sont des dispositifs préétablis trop contraignants. Mieux vaudrait intituler l'article 6 *"Entretien annuel spécifique"* ; en tous

cas, il faut le nommer différemment et être clair sur le fait que cet article est établi au moins pour la durée fixée à trois ans, ensuite, il sera reconduit si le résultat n'est pas atteint.

BB (SyndArch) : il suffit de rédiger différemment les objets portant sur la négociation, à savoir :

"Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes : situation et évolution de l'emploi dans l'entreprise, plan de formation des salariés de l'entreprise et évolutions des salaires effectifs."

FP (UNSA) : propose de rédiger le titre de l'article 6 comme suit : *"Entretien annuel négocié sur l'égalité femmes/hommes"*.

SC (CFDT) : propose tout simplement *"Négociation annuelle"* pour le titre et la rédaction du premier paragraphe comme suit :

*"Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations du Code du travail prévues au Chapitre II, du Titre IV, Livre II, de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises de la Branche des Entreprises d'Architecture sont tenues d'organiser **chaque année** une négociation **sur l'égalité professionnelle**, dès lors qu'elles occupent plus d'un salarié."*

FP (UNSA) : il faut indiquer que cette négociation devra être finalisée par un rapport de synthèse.

PP : pourquoi ne pas retenir tout simplement *"Négociation et dialogue social dans l'entreprise" ?*

SC (CFDT) : l'objectif, c'est de créer de la NAO à partir de 2 salariés et le collègue salarié est favorable à la rédaction de l'article 6 tel qu'il est proposé.

GL (UNSA) : c'est bien ce que l'UNSA a compris et ce qu'elle ne veut pas, puisque le sujet de l'accord c'est l'égalité femmes/hommes.

JFC (SyndArch) : maintient que c'est une négociation collective à laquelle tout le monde doit prendre conscience des problèmes d'inégalité.

SC (CFDT) : l'article 6, tel qu'il est rédigé, pose quand même problème en faisant référence aux articles II.9.3 ou II.9.4 de la CCN qui mettrait la CPNNC en difficulté du fait qu'elle devrait se réunir tous les jours. Il faut donc supprimer cette référence et laisser les employeurs et les salariés gérer cet aspect en interne.

PP : les accords négociés en application de l'article II.9.4 issu de l'avenant n° 1, pour être validés, doivent faire l'objet d'une transmission à la Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs, ce qui permet à la branche d'avoir un regard sur ce qui s'est négocié.

SC (CFDT) : accepte de ne pas conserver les deux derniers paragraphes du projet, en ce que les mesures proposées ne sont pas de nature à réduire les inégalités.

Décision : La CPNNC valide comme suit l'article 6 :

6 Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations du Code du travail prévues au Chapitre II, du Titre IV, Livre II, de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises de la Branche des Entreprises d'Architecture sont tenues d'organiser chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle, dès lors qu'elles occupent plus d'un salarié.

Dès lors que la négociation collective obligatoire ne découle pas des dispositions du Code du travail, elle est organisée selon les règles définies à l'article II.9.4 de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture. Dans ce cadre précis, la négociation annuelle porte nécessairement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cela induit, entre autres, l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise, de plan de formation des salariés de l'entreprise, et d'évolution des salaires effectifs.

Article 7 - Actions et communication de la branche

Article 7.1 - Rôle des Commissions Paritaires Régionales.

Les CPR peuvent être saisies par des salariés dans le cadre de la procédure de conciliation s'ils considèrent que les principes affirmés par cet accord ne sont pas respectés.

Chaque partie à la faculté de produire et demander à la CPR des éléments.

Décision : La CPNNC valide en l'état l'article 7.1 Rôle des CPR

Article 7.2 - Outils de communication de la branche

Le site de la branche sera le support de la diffusion des différents outils :

- Livret d'accueil
- Modèle de guide d'entretien.

Décision : La CPNNC valide en l'état l'article 7.2 Outils de communication de la branche

Article 7.3 - Mise en place d'une commission de suivi

Une commission nationale de suivi est instituée, mandatée par la CPNNC. Elle se réunit au moins deux fois par an. Elle analyse annuellement les données citées à l'article 4.1.

CY (UNSA) : propose de ramener le rythme minimal de réunions à une fois par an.

Décision : La CPNNC valide l'article 7.3 :

7.3 Mise en place d'une commission de suivi

Une commission nationale de suivi est instituée, mandatée par la CPNNC. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle analyse annuellement les données citées à l'article 4.1.

Article 8 - Dispositions finales

Article 8.1 - Bilan et suivi

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation triennale dans la branche et annuelle dans les entreprises, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

Pour l'année donnée et sur trois ans, l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes s'établira notamment en matière d'effectifs, d'embauche en CDI, de formation, de promotion, de classification, de rémunération effective, de conditions de travail.

Décision : La CPNNC valide en l'état l'article 8.1 Bilan et suivi.

Article 8.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Décision : La CPNNC valide l'article 8.2 comme suit :

8.2 Durée de l'accord

**Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de quatre ans à compter de son extension
A l'issue de ce délai il sera révisé et reconduit.**

Article 8.3 - Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprises de la branche ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés(es).

Décision : La CPNNC valide en l'état l'article 8.3 Force obligatoire de l'accord.

Article 8.4 - Dénonciation-révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Décision : La CPNNC valide l'article 8.4 Dénonciation-révision, sous réserve de vérifier dans les dispositions du Code du Travail s'il y a la possibilité d'avoir une clause de dénonciation-révision de cette nature là alors qu'il s'agit d'une durée d'accord limitée.

Article 8.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires. Cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par le Code du Travail.

Décision : La CPNNC valide en l'état l'article 8.5 Adhésion.

Article 8.6 - Notification et dépôt de l'accord

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives par le Secrétariat du Paritarisme, puis sera déposé, conformément aux dispositions du Code du Travail, en vue de son extension.

Décision : La CPNNC valide en l'état l'article 8.6 Notification et dépôt de l'accord.

Article 8.7 - Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter de la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Décision : La CPNNC valide l'article 8.7 comme suit :

8.7 Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1er jour du 2^{ème} mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Conclusion : La CPNNC acte que la validation finale de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes se fera à la prochaine réunion du 23 janvier 2014.

Point 7 : Questions diverses

Information sur la réunion de la CPR Rhône-Alpes du 16 décembre 2013 :

CY (UNSFA) : l'UNSFA rappelle que l'entreprise Sud Groupe a alerté la CPR Rhône-Alpes au sujet de l'avis rendu par cette dernière. C. Chomel a répondu ne pas avoir donné son accord sur l'avis qui a été envoyé et a proposé que la Présidence de la CPR Rhône-Alpes se rapproche pour qu'elle communique un nouvel avis.

JFC (SyndArch) : le problème n'est pas de s'immiscer dans l'avis rendu suite à la saisine, mais de réagir aux propos tenus envers le personnel de l'APGP par C. Chomel Vice-président d'une CPR. Un échange a bien eu lieu entre la Présidente et le Vice-président de la CPR Rhône-Alpes, et l'APGP en a eu connaissance. Le personnel de l'APGP a été mis en cause au motif qu'il n'avait pas fait son travail, alors que C. Chomel avait envoyé un mail disant le contraire. Il a du aller voir ses amis de Sud Groupe et a cherché seulement à revenir sur ce qui a été négocié en CPR.

BB (SyndArch) : a assisté à la CPR Rhône-Alpes et la saisine demandée par l'employeur. Cette saisine portait sur un avis sur le licenciement d'une salariée protégée. Or, dès le début de la séance, C. Chomel a voulu que la CPR se penche, non pas sur l'avis demandé par l'entreprise Sud Groupe, mais sur une conciliation. Il a fallu du temps pour lui faire comprendre que la conciliation ne pouvait pas se faire étant donné qu'il y avait déjà une procédure de licenciement d'engagée. C. Chomel ne voulait absolument pas que la CPR donne un avis sur le licenciement d'une salariée protégée, il a même été jusqu'à dire que la CPR n'avait pas le droit de se prononcer. Il lui a été conseillé de relire la CCN puisque lorsqu'une CPR est saisie d'un dossier, elle est tenue à donner un avis. C. Chomel a tenu cette position jusqu'à la fin de

la réunion, ce qui signifie que c'est une manœuvre de sa part pour essayer de détourner le vrai sujet puisque l'entreprise Sud a obtenu un avis défavorable, ce qui lui a fortement déplu ; cet avis a été donné à la majorité de la CPR.

Dans un courrier récent, l'entreprise Sud Groupe a écrit que la CPR n'avait pas jugé contradictoirement, ce qui est faux, la CPR a reçu et entendu les deux parties. Quant au dossier de l'entreprise qui met en cause la salariée, d'un point de vue juridique, il est vide et il n'y a rien de concret à son encontre. C'est un dossier complexe, mais C. Chomel a voulu être du côté de l'employeur et surtout que la CPR aille dans son sens.

SC (CFDT) : est en contact depuis une semaine avec l'avocate de Sud Groupe. La CPR Rhône-Alpes a deux sujets en cours, M. Hélène Munoz, Présidente de la CPR, qui a gagné 87.000 € en instance au Tribunal Administratif et Marina Bistes, salariée de Sud Groupe, adhérente à la CFDT et déléguée syndicale. L'inspection du travail, comme la CPR, va fatalement donner un avis défavorable du fait qu'il y ait discrimination syndicale et la CFDT va aller jusqu'à un procès. A la lecture du compte-rendu de la CPR Rhône-Alpes, il s'est avéré que celui-ci était 100 % fidèle à l'enregistrement. L'UNSA doit avoir une éthique, il est illégitime qu'elle défende des adhérents qui font n'importe quoi.

CY (UNSA) : pour l'UNSA, il n'est pas question du compte-rendu de la CPR, mais d'un avis qui doit être validé par la Présidence et la Vice-Présidence ; or, l'avis qui a été envoyé n'a pas été validé par C. Chomel et c'est juste sur ce point là que l'UNSA revient.

JFC (SyndArch) : faux, JFC a suivi le dossier, soupçonnant qu'il y ait un risque de dérapage de la part de C. Chomel, l'APGP a reçu la copie des échanges entre la Présidence et la Vice-Présidence de la CPR et ce n'est qu'une fois que la Présidente a validé la rédaction que l'APGP a adressé l'avis à Sud Groupe.

CY (UNSA) : seule M.H. Munoz a validé l'envoi de la décision ...

BB (SyndArch) : l'avis a été donné par la CPR et il était majoritairement défavorable au licenciement de Mme Bistes.

CY (UNSA) : ce n'est pas l'avis défavorable qui a été contesté, mais la forme.

SC (CFDT) : le problème est que l'entreprise Sud Groupe est adhérente à l'UNSA et qu'elle est fautive à 100 %.

FG (SyndArch) : il semble effectivement qu'il y ait entente entre C. Chomel et Sud Groupe. Quant à la salariée, Mme Bistes, elle a été harcelée, insultée, "mise au placard" ... personne n'aurait pu résister à cela.

SC (CFDT) : une telle discrimination au sein d'une grosse entreprise comme Sud Groupe et dans une région comme Rhône-Alpes est intolérable.

Ordre du jour de la CPNNC du 23 janvier 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 décembre 2013
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Projet d'accord égalité professionnelle F/H
- 5 - Notice d'information aux écoles d'architecture sur la HMONP
- 6 - Perspectives de travaux et négociations dans le cadre de la CPNNC
- 6 - Questions diverses