

CPNNC du 27 février 2014

Compte-rendu approuvé par la
CPNNC du 27-03-2014

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALLET, Jean-François CHENAIS

UNSA : Patrick BIDOT, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Jean-Philippe CHARON, Thierry LE BERRE

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Nabila HAMICI

CFE-CGC : François DUDILIEUX (François LE VARLET excusé)

CFTC : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ

CGT : Laurent TABBAGH

FO : Michel CONFORTI, Bernard BECK

UNSA : Frédérique PAQUIER

Président : Stéphane CALMARD

Vice-président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 27 février 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 23 janvier 2014
- 3 - Activité de la Présidence :
 - * *Présentation des avenants portabilité frais de santé/prévoyance*
 - * *Information sur les négociations de la valeur du point 2014 : calendrier des négociations et information sur la négociation de la valeur du point en CPR Ile-de-France*
 - * *Notice d'information aux écoles d'architecture sur la HMONP*
- 4 - Projet d'accord "Egalité professionnelle femmes/hommes"
- 5 - Questions diverses

Yassin Bouaziz (CFTC) assure la Présidence de la CPNNC jusqu'à l'arrivée de Stéphane Calmard.

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 27 février 2014 sous réserve de l'ajout d'un point en questions diverses relative à une information sur la refonte du site.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 23 janvier 2014

Décision : La CPNNC approuve en l'état le compte-rendu de la réunion du 23 janvier 2014.

Point 3 : Activité de la Présidence

👉 **Présentation des avenants portabilité frais de santé/prévoyance :**

PP : les projets d'avenants envoyés par mail aux partenaires sociaux portent sur deux aspects. Le premier, attendu, porte sur l'extension de la portabilité ; fin 2013, les opérateurs actuels avaient proposé de mettre en œuvre, sans attendre, certains aspects des propositions issues de l'appel d'offres dont l'une demandait aux opérateurs de s'engager sur une portabilité identique aux nouvelles dispositions du Code du Travail, issues elles-mêmes de l'ANI du 11 janvier 2013. Cet aspect des échanges avait été oublié, PP s'est permis de le rappeler aux opérateurs, d'où les modifications de l'article relatif à la portabilité qui, d'après l'avenant, serait désormais proposée sans condition d'ancienneté, pour une durée maximale de 12 mois. Chacun des opérateurs ayant déposé des offres y avaient intégré cette modalité là. Humanis et Malakoff-Médéric avaient suggéré de mettre en œuvre la portabilité dès le 1^{er} janvier 2014, puisque c'était possible sans que cela mette en cause l'équilibre de chacun des régimes sous la forme actuelle, d'où les deux avenants sur la santé et la prévoyance.

Comme la portabilité n'avait pas fait l'objet d'un avenant au 1^{er} janvier 2014, ce qui était prévu comme date d'application est finalement proposé au 1^{er} mars 2014, il faut un avenant à l'accord de branche pour que cela puisse entrer en vigueur. S'agissant d'une disposition qui étend une garantie existante sans créer de contrepartie en termes de cotisations, ni pour les entreprises, ni pour les salariés, elle peut entrer en vigueur par la simple signature de l'avenant, sans attendre le terme d'une procédure d'extension auprès des Ministères concernés. C'est pour cela que la date d'effet indiquée sur le projet d'avenant est au 1^{er} mars 2014, à l'issue de la signature proposée aux partenaires sociaux.

TLB (UNSA) : les partenaires sociaux ont reçu cet avenant tardivement, sur le principe l'UNSA n'est pas contre, bien que de 9 mois, la portabilité soit passée à 12 mois et que la loi s'appliquera au 1^{er} juin 2014 pour la santé et au 1^{er} juin 2015 pour la prévoyance. Il y a des réserves en prévoyance, ce n'est pas un souci, mais en santé, un peu moins. L'UNSA souhaiterait que la date du 1^{er} mars soit repoussée au 1^{er} avril 2014, ce qui coïncidera ainsi avec le 2^{ème} trimestre.

YB (CFTC) : effectivement, d'ici le 1^{er} mars, les entreprises n'auraient pas le temps d'informer les salariés qu'ils bénéficient de la portabilité.

PP : pour information, les opérateurs mettent en ligne les documents permettant aux entreprises de faire connaître la situation d'un salarié dans les 30 jours qui suivent le terme de son contrat. La notion de trimestre est utile uniquement pour les questions relatives aux cotisations.

YB (CFTC) : comprend la difficulté de notifier en si peu de temps le dispositif aux entreprises et le 1^{er} avril ne semble pas être une date déraisonnable.

Les organisations syndicales présentes sont également d'accord pour une date d'effet au 1^{er} avril 2014.

PP : l'autre aspect de l'avenant introduit touche à la formulation qui concerne les catégories objectives cadres et non cadres, en sachant qu'il y a une définition de ce que sont ces catégories objectives qui peut conduire à des prestations de nature différente. Il s'agit juste d'une adaptation sémantique pour éviter aux accords et aux entreprises de se retrouver en difficulté de par une formulation ancienne qui ne correspond plus à la jurisprudence et à une décision de la Cour de Cassation (ou du Conseil d'Etat) prise en juin 2013 sur le sujet. La précision apportée fait très explicitement référence aux cadres et non cadres, selon qu'ils relèvent ou pas de l'ANI de 1947.

Il est prévu que l'APGP communique sur son site, une Newsletter va être envoyée à l'issue de la CPNNC. L'idée est de publier ce même article dans les Cahiers de la Profession du mois de mars.

JFC (SyndArch) : rappelle que le principe de la mise en place de la portabilité au 1^{er} janvier 2014 avait été évoqué et adopté en CPNNC. Les opérateurs ayant pris du retard, elle est a été reportée au 1^{er} mars, soit deux mois plus tard ; désormais, la portabilité sera mise en place avec trois mois de retard !

PP : les opérateurs ont également adressé aux entreprises une information relative au taux d'appel en prévoyance à compter du 1^{er} janvier de cette année, et ils ont prévu d'en adresser une autre relative à la mise en œuvre de la portabilité et sur l'appel de la cotisation au paritarisme.

Décision : La CPNNC acte que les avenants relatifs à la portabilité en prévoyance et santé prendront effet au 1^{er} avril 2014. Ils sont proposés ce jour à la signature des organisations syndicales.
--

👉 **Information sur les négociations de la valeur de point 2014 :**

- Les CPR Martinique et Guyane ont signé dernièrement
- La CPR Réunion s'est réunie le 26 février, faute d'accord, elle se réunira à nouveau le 10 mars prochain
- La CPR Guadeloupe doit se réunir pour la seconde fois
- La CPR Centre se réunit le 07 mars 2014
- Les CPR Paca, Franche-Comté, Champagne-Ardenne, Rhône-Alpes, Aquitaine et Haute-Normandie ont conclu à un désaccord.

- Voir en annexe tableau récapitulatif des régions ayant abouti à un accord -

👉 **Information sur la négociation de la valeur de point 2014 en Ile-de-France :**

GL (UNSFA) : la CPR Ile-de-France s'est réunie à deux reprises les 05 novembre et 12 décembre 2013, lors de cette dernière réunion, les deux collègues s'étaient mis d'accord sur une valeur du point (7.95 € pour la zone 2 & 7.85 € pour la zone 1, soit une augmentation de 1.5 %). Il se trouve que la Présidence de la CPR a reçu un courrier signé par deux syndicats (CFDT et CGT) faisant valoir un droit d'opposition à cet accord et demandant la réunion d'une troisième CPR pour en rediscuter.

G. Lefebure a souhaité que ce point figure à l'ordre du jour avant d'envoyer un courrier aux syndicats concernés. Une question se pose, à savoir faut-il systématiquement reconvoquer une énième CPR en cas de désaccord puisque s'il suffit que des syndicats de salariés représentent 30 % des droits de vote pour qu'un accord puisse être signé, des syndicats représentant plus de 50 % peuvent également s'y opposer et ainsi, l'accord peut être remis en cause à l'infini.

L'UNSFA propose de faire remonter cette question en CPNNC qui tranchera et de ce fait, de modifier l'article XV.3.4.1 de la Convention Collective qui stipule une procédure en cas de désaccord ou de carence de négociation en rajoutant "**et également en cas d'opposition**". Il est difficilement imaginable que les CPR puissent se réunir "à l'infini" pour les négociations salariales, ne serait-ce que pour des raisons budgétaires.

JFC (SyndArch) : pour pouvoir modifier cet article qui l'a déjà été dans le cadre de l'avenant n° 1, il faut que ce dernier soit étendu.

LT (CGT) : il faut traiter cette opposition comme un désaccord. La Convention Collective fixe un nombre de deux réunions pour la négociation de la valeur du point en CPR, et en cas de désaccord, c'est le national qui statue.

GL (UNSFA) : le courrier envoyé par la CGT et la CFDT demande bien de convoquer une nouvelle CPR.

LT (CGT) : c'est inexact, dans leur courrier, les deux syndicats ne demandent pas une nouvelle convocation de la CPR.

YB (CFTC) : un accord de salaire a été signé en CPR Ile-de-France, la CFDT et la CGT s'y sont opposées, rien n'interdit aux organisations signataires de demander à se réunir pour négocier à nouveau la valeur du point.

Autre point, il semblerait que l'opposition à l'accord ait été envoyée à la mauvaise adresse. Quid de la valeur de cette opposition ? Si elle n'est pas valable, il n'y a pas lieu d'organiser une nouvelle réunion et si elle est valable, elle doit avoir lieu. Charge aux représentants locaux de prendre leurs responsabilités, ce débat devra avoir lieu en CPR.

GL (UNSFA) : le courrier demande de convoquer une CPR pour négocier à nouveau la valeur du point. Ne serait-il pas raisonnable que cette opposition soit ramenée à un échec de négociation et que l'arbitrage se fasse en CPNNC ?

FG (SyndArch) : pour avoir participé à de nombreuses CPR et avoir lu la Convention Collective, FG est étonné de l'interprétation faite par la CFTC. Il a toujours été dit que deux CPR étaient consacrées à la négociation de la valeur du point. FG souhaiterait que les deux syndicats opposés à l'accord en expliquent les raisons.

FP (UNSA) : par rapport à cette question d'opposition, le Code du Travail prévoit cette possibilité, mais en même temps, c'est un peu gênant qu'elle soit assimilée à un échec de négociation, d'autant plus qu'elle avait abouti. Après, qu'il y ait une volonté de la part de certaines organisations syndicales de s'y opposer, la loi le permet, mais ça ne peut pas être complètement assimilé à un échec de négociation. C'est une procédure différente et permettre une troisième réunion exceptionnelle qui donne aux différentes organisations syndicales la possibilité de s'exprimer et de trouver éventuellement un compromis avant de passer en CPNNC ne semble pas complètement inutile, dans le sens où d'une part, des oppositions, il n'y en a pas tant que ça et d'autre part, si c'est considéré comme étant un échec, cela passera systématiquement en CPNNC. Dans ce cas là, pourquoi ne pas tout négocier en CPNNC plutôt qu'en CPR ?

LT (CGT) : la Convention Collective comporte un article spécifique sur la procédure de négociation de la valeur de point qui parle de deux réunions, mais pas d'autres supplémentaires. La CPR peut se réunir sur un autre point comme une saisine de conciliation, mais sur la valeur de point, le cadre spécifique est deux réunions et l'opposition doit être considérée comme un échec démocratique de négociation. Dans le cas présent, la négociation a eu lieu, mais n'a pas abouti parce qu'elle n'a pas été signée par la majorité des organisations syndicales représentatives.

FP (UNSA) : l'accord a été signé, il y avait bien les 30 %, mais le droit d'opposition est un droit ...

LT (CGT) : la CPNNC n'a qu'à aller voir M. Sapin et lui dire que la loi sur la représentativité, sur la démocratie et sur les 50 % ne lui convient pas ... c'est un débat qui est en dehors du cadre de la branche architecture.

FP (UNSA) : il est impossible de dire que la négociation a abouti à un échec, c'est une opposition ...

LT (CGT) : que signifie alors que "l'accord est réputé nul et non écrit" ? Tout simplement qu'il n'y a pas d'accord !

YB (CFTC) : entend bien cette argumentation, à part que lorsque la Convention Collective a été rédigée, cette possibilité de s'opposer aux accords n'existait pas. Effectivement, lorsqu'il y a un échec au cours de négociation, après deux réunions, cela remonte au niveau national ; l'opposition à l'accord est un cas exceptionnel. Que font les autres organisations syndicales ? Quant à leur droit, issu de la Convention Collectives, elles peuvent demander une nouvelle réunion avec un ordre du jour libre.

GL (UNSA) : la Convention Collective dit que *"La commission paritaire régionale se réunit au moins une fois par an, avant la fin de chaque année, davantage si demandé par un minimum de trois organisations syndicales de salariés..."*

LT (CGT) : "davantage", mais pas dans le cadre de l'article relatif aux négociations de la valeur de point. Comme la présente CPNNC est en train d'interpréter la Convention Collective, L. Tabbagh demande à la Présidence de retirer ce point là de l'ordre du jour.

Pour saisir la CPNNC afin qu'elle interprète la Convention Collective ou la modifie, les organisations syndicales doivent être prévenues 15 jours à l'avance et le point doit figurer à l'ordre du jour.

GL (UNSA) : ne demande rien, G. Lefebure a été saisi, en tant que Vice-Président de la CPR Ile-de-France, pour qu'une troisième réunion soit organisée. G. Lefebure veut simplement avoir un éclaircissement sur la procédure à adopter.

YB (CFTC) : les syndicats de salariés sont responsables. Ils ont demandé que la CPR Ile-de-France se réunisse, il s'agit d'un cas exceptionnel. S'il y a constat d'échec à l'issue de la troisième réunion, il n'y aura plus lieu d'en demander une autre.

LT (CGT) : en ce qui concerne la procédure d'interprétation de la Convention Collective, il faut appliquer l'article XV.1.3.1 qui stipule que *"La Commission Paritaire Nationale, notamment sur saisine individuelle ou collective de salariés ou d'employeurs, a pour mission de régler les questions liées à la compréhension des articles ou à des problématiques non abordées dans la présente Convention Collective. Ces questions sont portées à l'ordre du jour de sa prochaine réunion et adressées aux membres de la commission 15 jours avant la date de réunion."*

FP (UNSA) : il n'y a pas lieu de renégocier la Convention Collective, mais de l'appliquer.

LT (CGT) : la Convention Collective ne donne pas la possibilité de faire une troisième réunion.

YB (CFTC) : il faut effectivement l'appliquer puisqu'il n'y a aucune saisine de demande d'interprétation, la Convention Collective est claire sur ce point là.

JFC (SyndArch) : se sent un peu exclu du débat, demande au collègue salarié s'il souhaite faire une intersyndicale. Les deux collègues ne sont pas sur les mêmes règles de représentativité, le droit d'opposition est un nouveau droit donné par la loi, JFC n'est pas contre le fait de l'appliquer, mais cela pose une difficulté.

FP (UNSA) : rappelle que l'objectif de la négociation de la valeur de point, c'est d'aboutir normalement à un accord ; la CGT et la CFDT ont fait opposition, c'est une chose, mais pourquoi s'opposer à ce qu'une troisième réunion soit demandée pour renégocier, puisqu'elle va permettre d'aboutir à un accord qui sera favorable aux salariés ?

YB (CFTC) : rien ne prouve qu'il y aura un accord ...

LT (CGT) : il faudra que cela remonte en CPNNC, comme le prévoit la Convention Collective ; maintenant, si la CPNNC veut modifier la Convention Collective, cela ne rentre pas dans l'ordre du jour de la présente commission.

JFC (SyndArch) : la CPNNC n'a pas été saisie sur l'interprétation de la Convention Collective, elle ne peut effectivement pas se prononcer, elle peut seulement faire une information. Si la Présidence de la CPR Ile-de-France juge qu'elle a un problème, elle saisira la CPNNC qui fixera la valeur du point en septembre prochain, le temps que tout le monde soit d'accord. Cependant, si c'est le cas, cela signifie qu'il faudra faire de même pour toutes les CPR qui n'ont pas abouti à un accord. Chacun doit prendre ses responsabilités, soit la Présidence de la CPR Ile-de-France convoque une troisième réunion à la demande légitime de quatre syndicats, soit elle saisit la CPNNC.

GL (UNSFA) : en appliquant la Convention Collective, la CPR Ile-de-France devrait se réunir une troisième fois puisque rien ne s'y oppose ... Néanmoins, s'il y a une troisième convocation, la CPR n'aboutira à rien du tout et la situation sera la même qu'en décembre dernier et faute d'accord, c'est la CPNNC qui tranchera. Pour éviter de dépenser de l'argent pour rien, autant assimiler cette opposition à un cas d'échec de négociation et renvoyer la décision à la CPNNC.

JFC (SyndArch) : G. Lefebure préjuge en fait que s'il y a une troisième réunion, la CGT et la CFDT s'opposeront à nouveau à l'accord ?

FG (SyndArch) : est d'avis que la Présidence de la CPR Ile-de-France ne peut qu'organiser une troisième réunion et que la CPNNC se doit de revoir tout ce qui a trait aux CPR dans la Convention Collective.

LT (CGT) : pour l'instant, la responsabilité de faire ou non une troisième réunion incombe à la Présidence de la CPR, reste à savoir si la CGT et la CFDT participeront à une réunion qu'elles trouvent illégitime !

PP : le secrétariat du paritarisme reçoit les documents et engage la procédure qui relève de sa responsabilité. En premier, il notifie, il attend le délai de 15 jours pour voir si une opposition est émise et ensuite, il engage la procédure vis-à-vis de la Direction Générale du Travail, il procède au dépôt et à la demande d'extension. La notification a été faite, le secrétariat a été informé qu'une opposition avait été formulée par deux organisations, reste à savoir jusqu'à quel point, le secrétariat du paritarisme doit ou pas tenir compte de l'opposition ? Comme il semblerait qu'il y ait un doute sur la forme de l'expression de l'opposition, la CPNNC doit clarifier si cette opposition est recevable ou pas et selon la réponse, soit le secrétariat stoppera la procédure de demande d'extension de l'accord, soit il la mettra en œuvre.

FP (UNSA) : si la décision est prise de faire une troisième réunion, FP ne comprend pas bien pourquoi les deux organisations qui ont fait opposition ne seraient pas présentes, au moins dans l'espoir d'avoir des réponses à leur demande. Ce droit d'opposition ne doit pas devenir systématique sinon, aucune CPR n'a plus lieu d'être.

YB (CFTC) : invite l'UNSFA à saisir le Ministère pour qu'il se positionne sur la question de notification d'opposition et du problème d'adresse fautive. La CPNNC n'est pas juge, il s'agit d'un problème d'application de règles de droit.

LT (CGT) : l'adresse fautive figure sur les accords, ce n'est pas la CFDT qui a fait une erreur sur l'enveloppe ...

PP : les deux organisations qui ont souhaité faire opposition l'ont fait par des courriers distincts. Le souci est de savoir si l'opposition a été formulée dans les délais permettant au secrétariat de dire qu'il y a une opposition recevable et que la procédure doit être stoppée.

YB (CFTC) : sur ce point, la CPNNC va considérer qu'il y a bien une opposition, qu'elle est valable et le secrétariat corrigera l'adresse.

LT (CGT) : en réponse à l'UNSA sur le problème de la négociation, il faut savoir que les points de contestation avaient déjà été portés à la première réunion de novembre, aucune réponse n'a été apportée à la réunion de décembre, il n'y a donc pas lieu d'en faire une troisième.

GL (UNSFA) : va se rapprocher de Daniel Muller, Président de la CPR Ile-de-France et ils aviseront ...

Décision : La CPNNC acte que la décision d'organiser ou non une troisième réunion relève de la Présidence de la CPR Ile-de-France.

PP : revient sur le cas de la CPR Picardie évoqué par L. Tabbagh. L'APGP a des problèmes matériels de différentes natures par rapport aux accords qui lui reviennent. Les Présidences de CPR doivent retourner trois exemplaires de l'accord au secrétariat du paritarisme, ces exemplaires sont censés être identiques en nombre de signataires ... La valeur de point est également censée être la même sur les trois exemplaires ... Il se trouve que la CPR Picardie, sur les trois

exemplaires, en a renvoyé un qui n'était pas complet, il manquait la signature de Dominique Modaine. Le secrétariat de l'APGP n'a pas fait attention et par malchance, celui qu'il a scanné et envoyé était celui qui était incomplet. L'accord signé en Picardie est donc bien en bonne et due forme et comporte les signatures de FO et de l'UNSA.

Le secrétariat de l'APGP souhaite donc attirer l'attention de la CPNNC sur certaines difficultés rencontrées. Certaines CPR introduisent des dispositions qui leur paraissent nécessaires dans le cadre de la négociation. Par endroit, des écritures s'improvisent et touchent à la rémunération minimale.

Dans certaines CPR, il y a non seulement une valeur de point, mais un salaire minima qui est fixé. Le document type qui est proposé dit qu'il ne peut pas y avoir de salaire inférieur au SMIC, or, à la lecture de ce qui est renvoyé au secrétariat, certaines CPR disent qu'il ne peut pas y avoir de salaire inférieur à **1600 €**. Il n'est pas fait référence à un salaire mensuel pour un travail à temps complet, il y a un risque à introduire des modalités dont l'écriture est mal maîtrisée. Il y a de tout, parfois, la valeur de point est rajoutée de façon manuscrite et elle est quasi illisible ...

LT (CGT) : cette histoire des 1600 € bruts existe aussi en Picardie, la référence c'est l'article 3 qui dit "qu'aucun salaire ne pourra être inférieur à l'application du SMIC" (sur la base de 35 heures).

PP : le mot "SMIC" ne pose pas de souci, il est interprétable, mais un salaire minimum en €, cela peut poser problème.

L'accord sur la valeur de point en Alsace pose un problème de forme. Le Président, Jean Kühn (CFE-CGC), a signé à l'emplacement de la CFTC. PP propose que les représentants des organisations ici présentes et signataires de l'accord, en signent un autre sous l'égide de la CPNNC en reprenant les mêmes termes que ceux de l'accord signé en Alsace.

Décision : Suite à la signature de la CFE-CGC apposée au mauvais endroit sur l'accord de salaire signé en Alsace, la CPNNC propose que celui-ci soit rédigé à l'identique et signé par les organisations signataires dudit accord.

JFC (SyndArch) : un autre accord pose problème, celui de Midi-Pyrénées pour lequel il existe deux valeurs de point, une pour la Haute-Garonne et une autre pour les autres départements. Le collège patronal a demandé que le périmètre de la valeur de point de la Haute-Garonne soit limité à Toulouse métropole et que la deuxième valeur de point s'applique au reste de la région. Cette disposition n'a pas été mentionnée sur l'accord, alors qu'elle a été stipulée dans le compte-rendu, il faut donc rédiger à nouveau l'accord en tenant compte de cette disposition.

TLB (UNSA) : d'autre part, l'UNSA pense qu'il y a eu une inversion entre les coefficients inférieurs et supérieurs à 320. Généralement, les valeurs de point des coefficients inférieurs à 320 sont plus élevées, et le contraire est écrit.

JFC (SyndArch) : il faut voir le problème avec les signataires de l'accord, celui-ci ne correspondant pas avec ce qui a été défini en cours de réunion.

Décision : La CPNNC propose que le secrétariat du paritarisme contacte la Présidence de la CPR Midi-Pyrénées pour éclaircir certains problèmes rencontrés dans la rédaction de l'accord.

Calendrier des négociations 2014 :

- **Temps partiel** : l'interdiction de signer des nouveaux contrats de travail de moins de 24h par semaine qui était censée être en vigueur depuis le 1^{er} janvier a été reportée à début juillet.
- **Avenants frais de santé/prévoyance**
- **Compte Epargne Temps**
- **Délégués syndicaux régionaux** : disposition de la Convention Collective de 2003 qui listait les sujets qui devaient rapidement faire l'objet de négociations
- **Formation professionnelle** : en attente de signature, la CPNNC a renvoyé la négociation de l'accord en CPNEFP.

PP : cette liste est issue d'un tour de table qui a été amorcé à la fin de la précédente CPNNC.

JFC (SyndArch) : en ce qui concerne les avenants frais de santé et prévoyance, la CPNNC doit attendre la parution de certains décrets (prévus pour fin mars).

YB (CFTC) : les décrets attendus concernent le panier de soins minimum et la clause de recommandation ; compte-tenu de la lenteur de la commission pour négocier, il serait judicieux de planifier les avenants dès la prochaine CPNNC ne serait-ce que pour faire un point d'information sur ce qui a été fait et un bilan de l'appel d'offres.

JFC (SyndArch) : il faut d'abord attendre la parution des décrets et les faire analyser par les opérateurs et par l'actuaire, il semble un peu prématuré de mettre les avenants à l'ordre du jour de la prochaine CPNNC.

YB (CFTC) : propose, dans un premier temps, de parler de clôture de l'appel d'offres plutôt que d'avenants santé et prévoyance et de garder comme objectif de clore la négociation à la fin du premier semestre.

JFC (SyndArch) : est d'accord sur l'objectif du premier semestre, cependant, les décrets vont permettre à la branche de savoir si elle est dans les clous avec l'appel d'offres, si c'est le cas, elle pourra le conclure en l'état, sinon, elle devra le relancer. Quant au temps partiel, JFC est d'accord pour l'inscrire à l'ordre du jour de la CPNNC du 27 mars 2014.

Décision : La CPNNC acte le calendrier des négociations suivant pour 2014 :

1^{er} semestre : le temps partiel et les avenants en santé et prévoyance

2^{ème} semestre : le compte épargne temps, les délégués syndicaux régionaux et la formation professionnelle continue.

📁 Informations diverses :

PP : signale que le secrétariat a quelques difficultés avec la Poste pour récupérer les AR sans lesquels il ne peut pas faire grand-chose en termes de demande d'extension auprès du Ministère du Travail.

Le Ministère du Travail a été relancé il y a quelques semaines par rapport aux élargissements des valeurs de point 2013 ; une dizaine d'accords régionaux de valeur de point n'avaient pas fait l'objet d'élargissement de la part du Ministère du Travail et donc, une dizaine d'avis d'élargissement ont été publiés la semaine dernière sur le sujet. Ce qui signifie que les entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment auront peut-être une valeur de point minimale au titre de 2013 en avril ou mai prochain.

- Courrier adressé à J-Marc Ayrault (objet : indifférence des Ministères à l'égard du dialogue social) :

"Monsieur le Premier Ministre,

Par lettre du 30 décembre 2013, nous nous permettons d'attirer votre attention sur le peu de considération manifestée à l'égard des partenaires sociaux de la Branche des entreprises d'architecture, par les ministres en charge des questions sur lesquelles nos instances paritaires sont légitimes.

Nous vous remercions de votre réponse, en date du 14 janvier dernier, par laquelle vous indiquiez avoir signalé notre correspondance à Monsieur Michel SAPIN, Ministre du Travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social, ainsi qu'à Madame Aurélie FILIPPETTI, Ministre de la Culture et de la Communication. Nous devons être directement informés de la suite qui lui serait donnée.

Déjà, le 27 février 2013, vous faisiez savoir à M. le Président de la CPNNC qu'une demande portant sur le même objet était transmise à Mme Aurélie FILIPPETTI ainsi qu'à M. Michel SAPIN, afin que soient apportées, après examen attentif, des réponses directes aux questions relevant des attributions de leurs ministères respectifs.

Nous sommes au regret de vous informer que vos engagements successifs n'ont été suivis d'aucun effet. Il apparaît que les services de vos deux ministres ont fait le choix de n'écouter que l'organisation professionnelle non signataire de l'avenant 1 à notre Convention Collective Nationale, et de mépriser les sept autres.

Entre le silence chronique de la Direction Générale du Travail, et une interpellation téléphonique outrancière émanant d'un Directeur, adjoint au directeur général chargé de l'architecture, injurieux à l'égard de partenaires sociaux (voir courrier joint, sans réponse à ce jour), nous pouvons désormais en déduire qu'il est plus aisé au sein des ministères concernés de relayer la campagne de dénigrement orchestrée par l'unique organisation non signataire, que d'apprécier objectivement un dossier porté par sept organisations représentatives.

Aussi nous permettons-nous de vous faire part de notre plus vive inquiétude quant à la capacité des services de l'Etat à comprendre et accompagner, nous n'osons dire encourager, les acteurs du dialogue social.

Il est regrettable de constater à quel point la réalité des faits est éloignée de l'enthousiasme de vos déclarations quant au dialogue social que vous souhaitez exemplaire."

- Courrier adressé à Aurélie Filippetti (objet : avis d'extension de l'avenant n° 1) :

"Madame la Ministre,

Malgré nos sollicitations, nous n'avons pas eu l'honneur de vous rencontrer, et pas davantage vos proches collaborateurs auxquels vous aviez confié le soin d'évoquer avec nous les enjeux et projets de notre Branche.

Les relations entre employeurs et salariés sont définies notamment par la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture. Les partenaires sociaux ont longuement négocié et, pour la plupart d'entre eux, signé un Avenant n° 1 à la Convention collective le 28 juin 2012.

Depuis juillet 2012, l'APGP, structure en charge de notre secrétariat, a engagé auprès du Ministère du Travail, la demande d'extension de l'avenant n° 1, à l'issue de laquelle les dispositions qu'elle comporte deviennent applicables à toutes les entreprises et tous les salariés de notre branche. L'avenant n'a toujours pas été étendu, au motif, semble-t-il, que votre Ministère n'a toujours pas fait connaître son avis sur la question, bien que sollicité en cela par la Direction Générale du Travail, au titre de la tutelle exercée sur notre secteur d'activité.

Malgré plusieurs tentatives, le Secrétaire général de l'APGP n'avait jusqu'à ce jour pas réussi à obtenir d'indications de vos services quant à la teneur de cet avis. Après une nouvelle démarche auprès de collaborateurs de votre Cabinet, il nous rapporte avoir reçu un appel téléphonique de M. Bertrand-Pierre GALEY, Directeur adjoint au directeur général chargé de l'architecture, excédé qu'une telle démarche ait été osée.

Nous n'insisterons pas sur la forme, pour le moins discourtoise et expéditive, de l'appel de Monsieur GALEY, qui tranche avec les relations attentives et constructives que nous avons habituellement avec les responsables de vos services.

Monsieur GALEY déplore ne pas avoir été associé à la négociation de l'avenant n° 1 par les partenaires sociaux, dont il ne semble pas connaître qu'ils ont seuls la légitimité en la matière.

Nous apprenons, à l'occasion de cet échange téléphonique, que votre Ministère formulera début février un avis négatif à l'extension de l'avenant, motivé par l'absence d'engagement de "l'unique organisation professionnelle représentative", l'UNSFSA.

Egalement, aux yeux de Monsieur GALEY, le Syndicat de l'Architecture "ramassis composé d'une douzaine d'architectes" ne pourrait se prévaloir de la qualité d'organisation professionnelle représentative. De cette assertion, il conclut que l'avenant signé est sans aucune valeur.

Sans chercher à savoir si ce surprenant positionnement est partagé au sein de vos services, il nous semble urgent de clarifier avec vous ce qui relève des prérogatives des partenaires sociaux, et de vous informer des raisons qui ont conduit à la signatures de cet avenant par six organisations syndicales et professionnelles, pas moins représentatives que la septième.

Dans ce contexte, et attentifs aux engagements récents des plus hautes autorités de l'Etat quant à l'importance du dialogue social, nous vous demandons de nous recevoir dans les meilleurs délais, et avant que votre Ministère émette un avis méconnaissant les règles relatives à la négociation collective et niant la capacité des partenaires sociaux à assumer leurs responsabilités.

Nous vous prions de croire, Madame la Ministre, en l'assurance de notre haute considération."

TLB (UNSFSA) : trouve que certains termes sont plutôt agressifs. La CPNNC n'est pas sans savoir que l'UNSFSA est contre l'avenant n° 1 sur certains points et ne l'a pas signé, mais de là à parler de "campagne de dénigrement", c'est un peu fort et l'UNSFSA va se réserver le droit de répondre. Sans faire de polémique, les courriers adressés au premier Ministre et à la Ministre de la Culture sont à l'entête de l'APGP et de la CPNNC, l'UNSFSA en conclut que la Présidence a pris l'initiative de les expédier sans en informer les organisations syndicales.

JFC (SyndArch) : ces courriers entrent effectivement dans le cadre de l'activité de la Présidence. Le secrétariat de l'APGP, au regard des demandes constantes faites par la Présidence de la CPNNC et celle de l'APGP dans le cadre de la gestion des accords qui leur sont confiés, se doit d'interroger la Tutelle sur leur avancée. Dans le cadre d'une interrogation habituelle par mail qui a été faite en janvier dernier, il s'est avéré que le Ministère du Travail attendait l'avis du Ministère de la Culture. L'APGP a donc interrogé le Ministère de la Culture et a eu en retour un appel téléphonique insultant de Bertrand-Pierre Galey. Il s'en est pris à la Présidence de l'APGP, ce qui est inadmissible, surtout de la part d'un haut fonctionnaire qui semble complètement ignorer les règles du dialogue social.

Comme lorsqu'à chaque fois qu'un courrier est envoyé à un Ministre, il ne répond pas (à l'exception du Premier Ministre), l'APGP a informé J-Marc Ayrault de cette situation. JFC a remis un dossier complet sur le sujet à M. Devys.

TLB (UNSFSA) : il n'empêche qu'une phrase déplaît fortement à l'UNSFSA ("*... nous pouvons désormais en déduire qu'il est plus aisé au sein des ministères concernés de relayer la campagne de dénigrement orchestrée par l'unique organisation non signataire, que d'apprécier objectivement un dossier porté par sept organisations représentatives...*"). L'UNSFSA a toujours été contre l'avenant, et ne l'a pas signé à cause de deux articles, il est anormal d'avoir écrit de tels propos.

YB (CFTC) : le problème vient pourtant de l'UNSFSA qui fait du lobbying au niveau de différents Ministères pour que l'avenant n° 1 ne soit pas étendu. Ils n'attendent qu'une chose pour l'étendre, c'est que l'UNSFSA se décide à le signer.

TLB (UNSFSA) : ce n'est pas une raison pour parler de "dénigrement" ! "Opposition manifeste" aurait été préférable.

YB (CFTC) : l'UNSFSA peut toujours utiliser son droit de réponse.

LT (CGT) : le problème qui se pose c'est que la représentativité des employeurs n'est pas encore mesurée, alors que l'impression donnée dans les débats, c'est qu'elle l'est, notamment par ce M. Galey. Sur quelle règle peut-il avancer que l'UNSA est la seule organisation représentative d'employeurs ?

FG (SyndArch) : il y a une ambiguïté entre le fait que l'UNSA siège au paritarisme, négocie des avenants et des accords et qu'elle ait cette attitude.

TLB (UNSA) : ce n'est pas du dénigrement, c'est une opposition.

JFC (SyndArch) : le Ministère argumente que l'UNSA raconte partout que le Syndicat de l'Architecture, ce n'est que 12 personnes, M. Galey ne l'a pas inventé ! JFC peut demander des attestations à des personnes qui l'ont entendu.

TLB (UNSA) : ce sont des accusations, JFC n'a pas à avancer des propos dont il n'a certainement pas la preuve.

JFC (SyndArch) : a des témoins dignes de foi ... Cela se dit aussi au Conseil Economique et Sociale ...

YB (CFTC) : le sujet est clos, l'UNSA est en droit de ne pas approuver le courrier, elle est libre d'utiliser son droit de réponse et de prendre ses responsabilités en tant qu'organisation syndicale ...

↳ **Notice d'information aux écoles d'architecture sur la HMONP :**

JFC (SyndArch) : ce courrier a été modifié en fonction des observations émises à la précédente CPNNC, seules la CFTC et l'UNSA se sont prononcées sur la nouvelle rédaction présentée ci-après :

"Madame, Monsieur,

Vos établissements proposent aux titulaires du diplôme d'Etat d'architecte (ou équivalent) de bénéficier de la formation à l'habilitation à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre. Dans le cadre de cette formation, une mise en situation professionnelle dans une entreprise est prévue. Si le bénéficiaire de cette formation est salarié d'une entreprise d'architecture et qu'il la suit dans le cadre de la formation professionnelle continue, alors des dispositions légales et professionnelles s'imposent.

Or, les informations, délivrées par certaines écoles sont, sur ce point, non conformes au droit du travail, aux obligations définies par la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture, et aux accords de branche consécutifs.

Nous invitons les écoles jugeant utile de mettre à disposition des entreprises des informations de cette nature, de tenir compte des éléments de droit énoncés ci-après.

Le contrat de professionnalisation est un des dispositifs mobilisables pour permettre à un salarié de suivre la formation HMONP. Dans ce cas, la formation suivie vise à accéder à l'emploi d'Architecte en titre salarié, dont le coefficient est 430. La rémunération due pendant le contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel au coefficient 430.

La prise en charge par l'OPCAPL des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation au titre de la formation Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation est fixée à un euro de l'heure.

La formation HMONP ne figure pas à ce jour parmi les actions éligibles au titre de la période de professionnalisation. En revanche, un salarié peut recourir aux heures acquises dans le cadre du D.I.F. (droit individuel à la formation).

Si la formation HMONP s'inscrit dans le cadre du "Plan de formation" de l'entreprise, c'est avec pour objet le développement des compétences. La formation est alors mise en œuvre :

- Soit pendant les heures de travail, sans avenant au contrat de travail, et sans réduction de la rémunération acquise par le salarié ;

- Soit hors du temps de travail, dans la limite de 80 heures par an, non imputable au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit, au profit du salarié, en plus de sa rémunération habituelle à une allocation de formation versée par l'employeur, égale à 50 % de sa rémunération nette exclue de charges sociales. Dans ce cas, l'action de formation fait l'objet d'un accord préalable écrit entre le salarié et l'employeur spécifiant l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, le maintien de la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation).

Pour ces différentes hypothèses, les prises en charge par Actalians (ex OPCAPL) de coûts pédagogiques ne concernent que les dépenses engagées par l'entreprise.

Au regard du fort risque de contentieux, vous comprendrez notre insistance à ce que seuls des éléments d'information conformes aux indications rappelées ci-dessus, et aux dispositions légales et conventionnelles actuelles, soient portées à la connaissance des publics intéressés.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de notre sincère considération...."

FP (UNSA) : l'UNSA n'a pas de remarque particulière à faire, puisque les questions du contrat de professionnalisation et du coefficient 430, notamment sur la répartition des 85 % du salaire minimum ont été rectifiées.

YB (CFTC) : la CFTC a formulé une observation sur la période de professionnalisation, dès lors qu'elle est considérée comme prioritaire au niveau des contrats de professionnalisation, elle l'est également pour les périodes. La HMONP est éligible à la période de professionnalisation, la branche ne peut pas interdire à des salariés, en place depuis un certain temps, de vouloir évoluer et de suivre la HMONP en période de professionnalisation.

PP : il faut savoir que la formation est uniquement en rapport avec le projet de courrier qui a vocation à rappeler certaines dispositions en vigueur, notamment conventionnelles. PP a communiqué le projet à l'Opca PI, puisque sur son site, la HMONP apparaît avec une prise en charge possible au niveau de la période de professionnalisation. Ce n'est pas le cas de l'accord de branche qui dit expressément "contrat de professionnalisation". La fois précédente, la CFTC avait évoqué le fait que les salariés pouvaient être intéressés d'en profiter en période de professionnalisation, l'Opca PI a répondu que bien évidemment, il pouvait retirer la référence à la période de professionnalisation sur le site qui n'était pas conforme à l'accord de branche, mais que ce serait dommage parce que cela permettait aux entreprises d'obtenir des prises en charge dans le cadre d'une mutualisation de fonds et que cela ne coûtait rien à la branche.

Il faut bien dissocier le courrier qui se veut informatif par rapport aux dispositions conventionnelles actuellement en vigueur de l'autre discussion qui devra se tenir sur la modification ou pas de ces dispositions dans l'accord de branche.

YB (CFTC) : est en total désaccord avec cette interprétation. Le contrat de professionnalisation, tel qu'il est décrit dans l'accord, définit les priorités pour expliciter précisément des prises en charge ; quant à la période de professionnalisation, elle est issue de la même enveloppe. La HMONP a été jugée prioritaire en tant que contrat de professionnalisation dans la professionnalisation, elle est donc également ouverte à la période. Il faut encourager la promotion professionnelle des salariés, la branche a la possibilité de faire financer la HMONP (qui ne coûte pas grand-chose) dans le cadre de la professionnalisation et ça ne coûte rien à la branche puisque les fonds proviennent de l'extérieur.

C'est une façon d'encourager la mobilité professionnelle, de permettre à des salariés déjà en entreprise et qui ont acquis une certaine expérience professionnelle, d'évoluer et de pouvoir bénéficier du statut d'architecte en titre pour pouvoir ensuite s'installer s'ils le désirent. Exclure la HMONP de la période de professionnalisation a un effet pervers.

JFC (SyndArch) : la volonté des négociateurs de l'avenant formation n° 2 qui a traité de la HMONP était justement d'exclure la période de professionnalisation et de restreindre sa prise en charge au contrat de professionnalisation. La professionnalisation est une dérive qui a été inventée par un expert en formation dans le cadre du Pôle Eva et ce, pour permettre de détourner la décision de l'avenant n° 2 et à l'époque, l'Opca PI a suivi. La volonté des négociateurs, c'était bien de restreindre la prise en charge de la HMONP aux seuls contrats de professionnalisation et de maîtriser cette prise en charge à hauteur d'1 €.

YB (CFTC) : c'est inexact. Ce qui a été dit à l'époque c'est que la HMONP, telle qu'elle était prévue sur six mois, ne pouvait pas permettre à un salarié de s'installer, il avait été convenu de fermer le contrat de professionnalisation puisqu'il était hors de question de lancer des jeunes dans la nature pour qu'ils échouent. La philosophie de la HMONP en tant que contrat de professionnalisation ne pouvant pas fonctionner, sa prise en charge a été fixée à 1 €. Par contre, il n'était pas question de priver des salariés, ayant une expérience professionnelle, de vouloir évoluer pour s'installer ou reprendre une entreprise ...

FG (SyndArch) : la difficulté, c'est que la HMONP passe par un contrat avec les écoles ...

TLB (UNSA) : que faire aujourd'hui d'un ADE qui sort de l'école et qui veut suivre la HMONP ?

YB (CFTC) : il faut le laisser travailler pendant un an et si à l'issue de cette période, il a acquis suffisamment d'expérience professionnelle, il pourra suivre la formation dans le cadre de la période de professionnalisation.

TLB (UNSA) : quid du jeune ADE qui demande à suivre un stage pour passer la HMONP ? En contrat de professionnalisation avec 85 % du coefficient 430 ? C'est n'importe quoi !

TB (CFTC) : c'est ce qui a été signé à l'époque du fait que le projet ne convenait pas ...

TLB (UNSA) : il a été dit la dernière fois que la CPNEFP devait se pencher sur le sujet. Le courrier proposé concerne des personnes qui sont déjà salariées, quid d'un jeune ADE qui sort de l'école et qui enchaîne aussitôt sur la HMONP ?

YB (CFTC) : en contrat de professionnalisation à 1 € !

JFC (SyndArch) : rappelle que la commission a été saisie par une association d'étudiants de l'école de Toulouse, la CPNNC essaie d'y répondre. Ces étudiants sont des ADE en emploi dans des agences avec des salaires de 2200 ou 2300 € et lorsqu'ils décident de suivre la HMONP, l'école leur annonce que les frais d'inscription sont pris en charge par l'Opca Pl, mais que les 150 heures de formation sont dispensées pendant leurs congés payés.

YB (CFTC) : est d'accord avec le courrier proposé, à l'exception de la ligne qui vise la période de professionnalisation.

JFC (SyndArch) : rappelle aux partenaires sociaux l'analyse faite sur le sujet par l'avocat conseil.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA est d'accord sur le principe, mais dans la pratique, c'est autre chose.

JFC (SyndArch) : la conclusion, c'est bien de renégocier les accords formation et que les organisations patronales reprennent langue avec le Ministère de la Culture pour discuter du contenu de la HMONP qui est insatisfaisant.

YB (CFTC) : là où la CFTC n'est pas d'accord, c'est que ce courrier dit également que les salariés en poste ne pourront pas suivre la HMONP en période de professionnalisation qui offre pourtant le même avantage, celui de ne rien coûter et que les entreprises devront financer la formation avec leur budget formation. Une formation qui au départ était gratuite pour tout salarié en place, va désormais être à la charge de l'entreprise qui, faute de moyens, la refusera.

JFC (SyndArch) : pour information, les contrats de professionnalisation concernent deux cas par an en France, autant dire qu'il n'y en a pas, quant aux 85 % de l'emploi visé, ils ne concernent que ces contrats. La question qui se pose aux organisations patronales, c'est de renégocier le contenu de la HMONP avec la Direction des Ecoles. Le Syndicat de l'Architecture est en train de revisiter les fiches inscrites au RNCP dans le cadre de la réforme sur l'enseignement et la HMONP en fait partie. C'est la parole portée par son organisation au Ministère de la Culture et l'UNSFA a du faire la même chose. Ce que tente de faire la CPNNC, c'est d'informer sur la situation de façon objective, en prévenant les écoles que ce qu'elles sont en train d'écrire est illégal.

TLB (UNSFA) : propose de modifier l'alinéa 4 comme suit :

*Le contrat de professionnalisation est un des dispositifs mobilisables pour permettre à un salarié de suivre la formation HMONP. Dans ce cas, la formation suivie vise à accéder à l'emploi d'Architecte en titre salarié, dont le coefficient est 430. La rémunération due pendant le contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel au coefficient 430, **conformément à l'avenant n° 2 relatif à la formation professionnelle actuellement en vigueur.***

FP (UNSA) : il avait pourtant été dit que la question de la période de professionnalisation ne serait pas abordée dans ce courrier. La phrase "*La formation HMONP ne figure pas à ce jour parmi les actions éligibles au titre de la période de professionnalisation*" est suffisante, la CPNNC ne peut pas faire plus, à part en discuter.

- Suspension de séance -

YB (CFTC) : le collègue salarié souhaite la suppression de la phrase suivante "*La formation HMONP ne figure pas à ce jour parmi les actions éligibles au titre de la période de professionnalisation. En revanche ...*"

PP : quid de l'utilité du courrier ?

JFC (SyndArch) : souhaite revoir l'accord dans son intégralité, avec la liste des formations éligibles à la période de professionnalisation et au contrat de professionnalisation.

PP : à la page 5 de l'accord, l'article 1.4 donne la liste des formations prioritaires au titre de la professionnalisation en général. Il est dit à la même page que "*Malgré ce constat, la branche professionnelle des entreprises d'architecture décide de prendre en charge cette formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation.*" L'HMONP ne figure pas dans la liste des formations prioritaires au titre de la professionnalisation).

Avenant n° 2 : "*Les partenaires sociaux attentifs à l'intégration dans la profession des jeunes diplômés décident de rendre prioritaire la formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre. La formation à la maîtrise d'œuvre est indispensable La formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre est prioritaire ...*" Au niveau du contrat de professionnalisation, elle est prise en charge à hauteur de 1 €/heure.

TLB (UNSFA) : la formation HMONP est rendue prioritaire, ce qui signifie qu'elle fait partie des formations prioritaires définies à l'article 1.4.

JFC (SyndArch) : maintient que les avenants n°s 1bis et 2 ne sont pas des avenants à l'article 1.4, mais à l'accord relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie. En quoi l'avenant n° 2 modifie-t-il la liste indiquée à l'article 1.4 ?

FP (UNSA) : ce qu'il faudrait voir c'est si la question de l'intégration des jeunes diplômés dans la profession correspond à la notion de professionnalisation.

YB (CFTC) : l'intégration des jeunes diplômés correspond aux contrats de professionnalisation, alors que dans le chapitre "période de professionnalisation", il est indiqué que la HMONP est une formation prioritaire.

JFC (SyndArch) : cela ne correspond pas à la volonté des négociateurs de l'époque, puisque l'avenant n° 2 devait permettre de bloquer toute possibilité de prise en charge de la HMONP à tous les titres. Il y a une faille dans la rédaction.

LT (CGT) : d'après le texte actuel, il en ressort que la phrase suivante n'a pas lieu d'être : "*La formation HMONP ne figure pas à ce jour parmi les actions éligibles au titre de la période de professionnalisation*".

PP : des débats de l'époque, il ressort qu'il fallait absolument que la HMONP soit citée comme formation prioritaire pour pouvoir lui affecter une modalité de prise en charge spécifique à 1 €.

YB (CFTC) : la branche avait dit que dans le cadre du contrat de professionnalisation, elle ne voulait pas qu'elle soit financée à hauteur de 25 €/heure. La HMONP est prioritaire dans le cadre du plan de formation, autant la supprimer si elle n'est pas financée ...

Pour être cohérent sur la HMONP, l'idée c'est de supprimer la professionnalisation et le plan de formation et de la passer en formation non prioritaire. Les fonds mutualisés ne serviront pas à financer la HMONP.

PP : mis à part la professionnalisation, le projet de courrier recadre les choses, mais sur les autres aspects, ce qui est mis en exergue, ce n'est pas le fait qu'il y ait une priorité de la HMONP au titre du plan de formation, mais c'est de rappeler certaines règles autour de ces dispositifs et notamment, l'impossibilité de rédiger un avenant au contrat de travail sous prétexte d'un départ en formation. Le texte répond à des problématiques qui ont été soulevées et sur lesquelles la CPNNC a été interpellée.

JFC (SyndArch) : quel que soit le cadre dans lequel elle s'effectue, la HMONP ne peut pas produire un avenant au contrat de travail.

YB (CFTC) : parallèlement, la CPNNC écrira à l'Opca PI pour l'informer que la HMONP n'est prioritaire ni au titre de la professionnalisation, ni au titre du plan de formation.

PP : prioritaire c'est une chose, mais l'entreprise peut quand même demander qu'elle soit prise en charge.

YB (CFTC) : les entreprises de plus de 10 salariés pourront le demander dans la limite de 300 % de leur plan de formation ; quant aux entreprises de moins de 10 salariés, elles n'auront aucun financement de la part de l'Opca PI.

JFC (SyndArch) : en résumé, il faut exclure toute prise en charge de la HMONP par la profession, que ce soit au titre du plan de formation ou de la professionnalisation. Ensuite, il faut rappeler que les règles du contrat de travail conclu ne peuvent être modifiées à l'occasion d'une formation quelle qu'elle soit. Ainsi, la CPNNC aura répondu à toutes les questions posées par l'association des étudiants.

JFC rappelle que ce courrier n'est pas destiné à l'ensemble des entreprises d'architecture, mais à la Direction de l'Enseignement Supérieur et aux directeurs d'écoles d'architecture.

TLB (UNSA) : il faut rester sur des termes clairs par rapport au financement négatif de la profession et dire que, légalement, il n'est pas possible de modifier un contrat de travail existant. La CPNNC ne répond pas à tout, comme par exemple au cas d'un ADE qui sort de l'école et qui veut enchaîner sur la HMONP en entreprise, mais cela fera l'objet d'un autre travail en CPNEFP.

GL (UNSA) : sur l'objet du courrier, propose d'indiquer "situation juridique des salariés déjà sous contrat en agence en formation HMONP".

PP : le contrat de professionnalisation reste donc le seul dispositif qui permet à un salarié de la suivre la HMONP.

YB (CFTC) : ensuite, si jamais la CPNNC veut provoquer une discussion avec le Ministère, il y a toujours la possibilité de mettre en place les rémunérations pour les étudiants stagiaires et ceux qui bénéficieraient de la HMONP, seraient mieux rémunérés.

PP : la CPNEFP qui se réunit le 06 mars prochain doit justement prendre des options (à confirmer à l'Opca PI) sur les prises en charges (ou les absences de prises en charge).

YB (CFTC) : propose que le courrier soit envoyé après que la CPNEFP ait réfléchi aux consignes qu'elle doit donner à l'Opca PI.

PP : il y a effectivement une relation de cause à effet pour la cohérence des positions, entre ce qui se dit en CPNNC et ce que la CPNEFP est chargée de faire. De toutes les façons, il avait été prévu que ce courrier, avant d'être envoyé aux écoles, soit adressé pour information au Ministère.

JFC (SyndArch) : rien n'empêche de le corriger, de l'adresser pour information à la Direction de l'Enseignement et d'attendre la réunion de la CPNEFP pour envoyer ensuite le courrier aux écoles, ainsi qu'un autre à l'Opca PI.

Décision : La CPNNC valide le projet de courrier relatif à la HMONP à l'attention des directeurs d'écoles supérieures en architecture sous réserve des modifications suivantes :

- 4^{ème} alinéa : "... Le contrat de professionnalisation est le seul dispositif mobilisable pour permettre à un salarié de suivre la formation HMONP. Dans ce cas, la formation suivie vise à accéder à l'emploi d'architecte en titre salarié dont le coefficient est 430. La rémunération due pendant le contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel au coefficient 430 ...";
- retirer les indications relatives aux autres dispositifs de formation, période de professionnalisation, plan de formation, DIF ;
- ajouter : En aucun cas, la formation HMONP ne doit être l'occasion de remettre en cause le contrat de travail.

La CPNNC propose d'attendre que la CPNEFP se réunisse le 06 mars prochain avant d'envoyer ce courrier, elle en profitera pour écrire également à l'Opca PI et l'informer que la HMONP n'est prioritaire ni au titre de la professionnalisation, ni au titre du plan de formation.

Point 4 : Accord "Egalité professionnelle femmes/hommes"

Article 6 - Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

SC (CFDT) : le collège salarié propose de décomposer l'article 6 en quatre points :

- le champ de la négociation
- les modalités de la négociation
- les mesures pour la valorisation de l'égalité professionnelle
- le lexique.

6.1.1 - Le champ de la négociation.

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 Architecture **d'au moins deux salariés**, sont tenues d'organiser chaque année une réunion de négociation sur l'égalité professionnelle, 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 uniquement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cela induit, selon les termes de l'article L.3221-4 du Code du Travail et concernant un travail de valeur égale et dans un objectif précis de situation comparée entre femmes et hommes, l'élaboration de dispositions en matière :

- a) d'évolution de l'emploi entre femmes et hommes
- b) d'égalité de plan de formation entre salariées femmes et salariés hommes dans l'entreprise
- c) et de réduction des écarts de **rémunération** entre femmes et hommes.

Les salariés dans les entreprises de 8 au moins **peuvent** se faire mandater par leurs organisations syndicales, à raison d'un mandat par organisation représentative au plan national et dans la branche professionnelle. Pour les entreprises de moins de 8 salariés, les dispositions précédentes s'appliquent, sauf à défaut de mandat syndical désignatif. Dans ce cas là, tous les salariés peuvent participer à la réunion de négociation annuelle et voter à la majorité des actions et

dispositions à prendre si nécessaire. Sans volontaires, une femme et un homme seront désignés dans l'ordre alphabétique de leur nom de famille.

Les salariés mandatés par leur organisation syndicale avec un mandat désignatif en bonne et due forme bénéficient de la protection des salariés au même titre que les délégués du personnel....

TLB (UNSFA) : la précédente version de l'article 6 a reçu à peu près l'assentiment de tout le monde. Tout ce qui a été rajouté par la CFDT ne convient absolument pas à l'UNSFA.

SC (CFDT) : il n'est pas possible de laisser des salariés faire de la négociation sans mandats syndicaux.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA a toujours été contre cet article 6 et en plus, le collègue salarié veut faire entrer une négociation annuelle dans les entreprises par des salariés mandatés.

SC (CFDT) : de toutes les façons, la négociation annuelle va être obligatoire et heureusement que les organisations syndicales seront là pour discuter et représenter les salariés.

FP (UNSA) : par rapport à la notion de mandat, la protection est la même que pour un délégué syndical. Si une entreprise accepte d'avoir des délégués syndicaux, c'est qu'ils sont reconnus. Dans le cas présent, l'objectif, c'est que la personne qui va négocier puisse se sentir "au calme" pour le faire et négocier librement et de plus, elle ne va être protégée que pendant un an. Le fait de mandater quelqu'un, c'est pour permettre une négociation, une organisation syndicale donne des conseils et elle n'est pas là pour donner des directives politiques.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA avait en tête qu'au-dessus de 8 salariés, c'étaient les délégués du personnel qui participaient à la négociation annuelle.

FP (UNSA) : il faut que ce soit un délégué syndical.

GL (UNSFA) : que se passe-t-il en cas d'absence de délégué syndical ?

SC (CFDT) : il y a un constat de carence et il n'y a pas de négociation.

FP (UNSA) : ou alors, ce sont les salariés qui sont mandatés, puisque lorsqu'il n'y a pas d'IRP dans l'entreprise, un salarié peut être mandaté.

GL (UNSFA) : la réalité est que dans quasiment toutes les agences, il n'y a pas de délégués syndicaux, à part dans les très grosses structures. Quant aux délégués du personnel, il y en a dans les entreprises de plus de 8 salariés puisque c'est une obligation légale, et la branche écrit un texte pour les quelques agences qui ont des délégués syndicaux.

SC (CFDT) : revient sur la protection des délégués syndicaux, elle sert juste à éviter la discrimination syndicale.

FP (UNSA) : elle sert aussi à assurer le fait que le salarié va représenter l'ensemble des salariés, qu'il va s'engager sur des décisions qu'il n'aurait peut-être pas revendiquées lui seul, c'est donc normal, en tant que porte-parole, qu'il ait une protection supplémentaire par rapport aux autres salariés qui ne se sont pas engagés dans la négociation.

GL (UNSFA) : en dehors de la protection, la vie courante d'une agence ne se passe pas comme cela. Qu'il y ait un délégué du personnel dans une agence de 10 salariés, très bien, mais il ne va pas accepter d'être mandaté par un syndicat.

YB (CFTC) : en ce qui concerne les délégués du personnel, pourquoi ne pas envisager qu'ils se fassent assister par quelqu'un d'extérieur, ce qui ne sera pas forcément facile à trouver, puisque cette personne devra connaître à minima la profession et il faudra qu'elle veuille s'impliquer !

La CFTC propose que dans les entreprises de plus de 8 salariés, les délégués du personnel puissent se faire assister par une personne extérieure à l'entreprise appartenant à une organisation syndicale et que dans les entreprises de moins de 8 salariés, la personne puisse se faire désigner (ou assister) par une organisation syndicale.

GL (UNSFA) : n'est pas sûr que ce schéma fonctionne dans toutes les entreprises.

JFC (SyndArch) : si en réalité, il n'y a que 10 % des agences qui posent des problèmes d'inégalités, il faut écrire un accord pour rendre coercitives les mesures de sorte que ces 10 % rentrent dans le rang. Si l'UNSFA estime que 90 % des agences respectent l'égalité, cette rédaction de l'accord ne doit pas poser de problème.

PP : rappelle que la prochaine version de la Convention Collective prévoit trois modalités de négociation en entreprise avec des délégués syndicaux, en application de l'article II.9.2. L'article II.9.3 est relatif à la négociation avec des représentants élus (DP ou CE), et qu'ils soient accompagnés ou pas de quelqu'un d'extérieur, l'accord, pour être validé, doit être soumis à la CPNAC. L'article II.9.4 concerne les salariés mandatés par les organisations et dès lors que l'accord ne pose pas de problème, il est valide sans avoir été examiné et approuvé par la CPNAC.

JFC (SyndArch) : il y a un problème de seuil, en s'interrogeant sur la manière de faire appliquer cet accord et sur les moyens à mettre en œuvre, il n'est pas possible de raisonner à partir de dispositions applicables aux TPE, alors qu'elles ne le sont qu'aux entreprises importantes. Bien que le seuil de salariés ait été abaissé à 8, est-il suffisamment pertinent ? Il y a de fortes chances pour qu'une entreprise de trois salariés n'ait pas de problème puisqu'elle n'aura pas de postes équivalents, pourquoi dans ce cas là, l'inclure dans le champ de la négociation ?

La branche poursuit un but, celui de réduire les inégalités (liées aux contrats de travail) effectivement constatées entre les femmes et les hommes. Il faut donc trouver le seuil pertinent qui permettra de faire appliquer l'accord. Le contenu et les modalités de mise en œuvre des dispositions de l'article 6 ne choquent pas le Syndicat de l'Architecture, mais à partir de quelle taille d'entreprise sont-ils applicables ?

SC (CFDT) : entend bien la position du Syndicat de l'Architecture, mais ce qui peut être choquant, c'est qu'une entreprise de quatre salariés (deux femmes/deux hommes) n'entre pas dans le champ de l'accord. Le problème doit être traité dans toutes les agences.

JFC (SyndArch) : il n'est pas question d'exclure du champ d'application toutes les entreprises, mais au regard de statistiques récentes, il y a de fortes chances pour que les grosses inégalités soient constatées dans les entreprises de 8 à 200 salariés. Les modalités de mise en œuvre ne doivent pas pénaliser les petites structures.

TLB (UNSA) : la négociation annuelle est une volonté de la branche qui n'est pas inscrite dans la loi. Les outils pour lutter contre les inégalités ne reposent pas forcément sur une négociation annuelle.

SC (CFDT) : ce qui est valorisant pour un employeur, c'est qu'il puisse se dire que dans son entreprise, aucune femme n'est discriminée.

TLB (UNSA) : il n'y a pas besoin de négociation annuelle pour cela.

JFC (SyndArch) : la branche a deux solutions, soit elle laisse faire et ne signe pas d'accord et elle assume le fait de ne pas être une branche "honorable", soit elle va jusqu'au bout de l'accord. Depuis le début de la négociation, le Syndicat de l'Architecture est d'avis que cette loi est une aberration et que ce n'est pas à la branche de faire la police, mais plutôt à l'inspection du travail.

SC (CFDT) : ce qui est gênant, c'est de sentir que la branche n'a pas vraiment envie de régler les problèmes d'inégalité.

SC (SyndArch) : quelle autre solution proposer ?

TLB (UNSA) : la solution, c'est que la négociation sur les inégalités femmes/hommes se fasse dans les entreprises où il y a des délégués du personnel et que ce soient eux qui s'en chargent et s'il n'y a pas de délégués du personnel, c'est le problème des salariés.

SC : dans les entreprises d'au moins 8 salariés, plus d'un tiers d'entre elles n'ont pas de délégué du personnel et ce sont les employeurs qui en sont responsables.

TLB (UNSA) : que faire lorsque l'employeur relance à plusieurs reprises les salariés et que personne ne se présente ? Les salariés ne peuvent pas savoir comment cela se passe puisqu'ils ne gèrent pas les entreprises d'architecture.

SC (CFDT) : c'est l'une des seules branches où les architectes salariés savent autant de choses sur la gestion de l'entreprise que les employeurs.

Pour la CFDT, dès lors qu'il y a une femme et un homme à poste égal dans l'entreprise, il faut enclencher une négociation. Dans la mesure du possible, le syndicat mandate et en l'absence de syndicat, il n'y a pas de négociation.

JFC (SyndArch) : comment le traduire concrètement dans les textes ?

FP (UNSA) : propose d'indiquer que "*... toutes les entreprises de la Branche Architecture **d'au moins deux salariés de sexe différent**, sont tenues d'organiser chaque année une réunion de négociation sur l'égalité professionnelle ...*"

JFC (SyndArch) : la proposition de l'UNSA ne semble pas totalement aberrante, mais est-ce que cela n'induit pas une forme de discrimination ?

TLB (UNSA) : l'UNSA ne signera pas l'accord si la rédaction de l'article 6 reste en l'état. Elle souhaite que :

- les entreprises concernées soient celles d'au moins deux salariés, à travail équivalent
- le paragraphe suivant soit supprimé : "*La réalisation d'un état des lieux ou le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit reposer en premier lieu sur le recueil de données, sur les salaires, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif avant d'établir un plan d'action.*"
- le rapport annuel ne soit pas transmis au secrétariat du paritarisme.

FP (UNSA) : ce rapport semble logique dans le sens où à l'article 4.2 sur les mesures correctives, il est bien dit que "*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.*"

S'il n'y a pas un rapport d'étape qui montre les évolutions, que faudra-t-il faire au bout de trois ans pour les entreprises qui n'auront rien prouvé.

TLB (UNSA) : les rapports des entreprises seront archivés, la branche aura des données statistiques par d'autres biais.

SC (CFDT) : la proposition de passer par le secrétariat du paritarisme pour archiver les rapports, c'est simplement pour en avoir une trace en cas de problème, la véritable raison, c'est d'obliger les entreprises à en faire.

JFC (SyndArch) : une loi sur la formation professionnelle va être votée sous peu et à l'occasion du débat parlementaire sur cette loi, un certain nombre de questions va être posé, notamment sur le financement des organisations syndicales et particulièrement les organisations patronales qui sont dans le collimateur. La branche des entreprises d'architecture est assez exemplaire, seulement deux branches ont le même système de fonctionnement qui est d'avoir une association paritaire de gestion qui gère des fonds, du personnel et des projets pour l'ensemble de la communauté des entreprises d'architecture. La gestion des fonds du dialogue social est exemplaire, la branche a des obligations morales par rapport aux accords qu'elle signe et il est important qu'elle montre la façon dont elle fonctionne.

TLB (UNSA) : que la branche soit exemplaire, c'est une chose, ce n'est pas pour autant qu'il faille accepter des choses qui vont au-delà de l'acceptable.

GL (UNSA) : estime qu'il est plus constructif de discuter de l'article 6 dans sa version de janvier plutôt que dans la version proposée ce jour par le collègue salarié. L'UNSA est globalement d'accord avec la première version, à l'exception de la restriction des entreprises et propose que :

- *toutes les entreprises de la Branche Architecture **d'au moins deux salariés de sexe différent avec un poste équivalent**, sont tenues d'organiser chaque année une réunion de négociation sur l'égalité professionnelle ...*
- en ce qui concerne le paragraphe "*La réalisation d'un état des lieux ou le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit reposer en premier lieu sur le recueil de données, sur les salaires, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif avant d'établir un plan d'action*", dans certaines entreprises, les salariés ne tiennent pas à ce que leurs collègues soient au courant de leurs salaires. Il faut donc en tenir compte et ne pas en faire une obligation ;
- enfin, le côté "négociation annuelle" où chaque année devra être transmis un rapport d'analyse va poser problème aux entreprises de deux salariés qui auront un document administratif de plus à remplir et à renvoyer.

Ce côté pragmatique lui paraît un peu déraisonnable, GL ne voit pas sous quelque forme sera transmis ce rapport, par qui et ce qui se passera pour les entreprises qui ne l'auront pas rempli.

YB (CFTC) : pourquoi ne pas créer un bordereau en ligne que l'entreprise remplira chaque année ?

SC (SyndArch) : par rapport à cette "surcharge" éventuelle de travail, il n'y aura jamais que le salaire, le sexe, l'ancienneté et le poste à remplir.

SC (CFDT) : la branche n'a même pas à se poser de question puisque la loi, quel que soit le seuil, oblige à traiter l'égalité femmes/hommes à travail égal et à poste équivalent. Si le fait d'afficher les écarts de salaires entre les salariés pose problème, il n'y a qu'à indiquer que ce sont les organisations syndicales qui se déplaceront pour les vérifier.... ce qui risque de ne pas être approuvé. Dans ce cas là, qui peut négocier ?

YB (CFTC) : pourquoi ne pas envisager de mettre en place un outil informatique qui permettrait à l'entreprise de faire un diagnostic, cet outil aurait un double emploi, à savoir aider l'entreprise à faire le diagnostic et aider la branche à recueillir les informations.

GL (UNSFA) : à la question de savoir qui peut se charger de négocier, c'est assez simple, ce sont les salariés et l'employeur et ensuite, à titre individuel, les quelques cas concernés par des inégalités. En aucun cas, ça ne peut être une discussion collatérale avec "x" personnes.

TLB (UNSFA) : la négociation doit effectivement se faire avec les délégués du personnel et en l'absence de ceux-ci, avec les personnes concernées. Il a toujours été dit que c'était la branche qui analyserait les données, ce n'est pas au paritarisme de le faire, mais plutôt aux opérateurs. Par ailleurs, comme il n'y aura pas de mesures coercitives pour les entreprises qui n'enverront pas ce rapport, à quoi servira-t-il ?

PP : il est indiqué dans le projet, qu'à l'issue de la négociation, des informations devront remonter à la CPNAC, ce qui est logique dans la mesure où elle devra avoir en communication tout accord discuté en entreprise. Que devra comporter le rapport ? Un document d'analyse qui pourrait être un outil fourni par le paritarisme pour aider les entreprises à élaborer cette analyse et le résultat de la négociation éventuelle (accord, constat de désaccord, décisions unilatérales ...). Le secrétariat recevra tous ces documents et les stockera comme pour tout autre accord d'entreprise ; la CPNAC pourra ressortir des éléments en cas de besoin.

Quant au seuil de 8 proposé, le seul critère qui peut être retenu, c'est qu'à partir de ce seuil, il peut y avoir des élections de délégué du personnel. Que les entreprises aient à faire ou pas aux délégués du personnel, la question qui se pose c'est de savoir qui négocie. Il peut y avoir des entreprises de plus de 8 salariés dans lesquelles il n'y a pas eu d'élection de DP, faute de candidats et à ce moment là, ce sont des salariés mandatés. Dans la plupart des situations, il n'y aura que des négociations possibles avec des salariés mandatés, tout simplement parce qu'il n'y aura pas eu de candidats aux élections. L'article II.8.4 est le cas de figure le plus probable, heureusement pour la CPNAC qui n'aura pas à valider l'accord, mais simplement à le recueillir.

GL (UNSFA) : dans la proposition faite ce jour de l'article 6, il est question des mesures correctives salariales, c'est le sujet, par contre, le plan de formation, l'emploi et l'évolution de carrière ne le sont pas. Il s'agit d'un problème d'égalité femmes/hommes et non pas un problème de formation ou d'emploi ou d'évolution de carrière.

PP : dans la loi et dans les premiers articles du projet, la branche a défini des aspects précis qui permettent de mesurer et de comprendre pourquoi il y a des écarts en termes d'égalité femmes/hommes. Il y a des écarts dans les rémunérations, dans l'accès à la formation et dans la reconnaissance des compétences et donc, dans les attributions dévolues à chacun. Evacuer dans la négociation éventuelle l'un ou l'autre de ces aspects, c'est faire l'impasse sur l'une des raisons notables des discriminations et des inégalités.

GL (UNSFA) : à ce moment là, le sujet porte sur les inégalités entre les femmes et les hommes sur le plan de la formation, ce qui est complètement différent.

PP : si une inégalité est constatée entre femmes et hommes, il faut essayer d'intégrer, dans le plan de formation, des actions qui sont de nature à équilibrer les choses. C'est donc bien le plan de formation qui fait l'objet de discussion.

GL (UNSFA) : avec comme objectif, l'égalité femmes/hommes, ce qui n'est pas écrit à l'article 6.2 ...

PP : le champ de la négociation est précisé à l'article 6.1.1...

Article 6.1.2 - Les négociateurs.

Les salariés dans les entreprises d'au moins deux salariés, de sexe différent, à travail égal et poste équivalent, peuvent se faire mandater par leur organisation syndicale.

PP : conseille de ne pas donner trop d'indications sur le nombre de personnes mandatées, ce qui pourrait entrer en contradiction avec les dispositions du Code du Travail.

TLB (UNSFA) : pourquoi faut-il absolument avoir des salariés mandatés ? Pourquoi ne pas laisser dans les entreprises, la négociation se faire comme toutes les autres négociations avec des DP ou avec des salariés qui veulent bien discuter ?

SC (CFDT) : négocier un accord avec des mesures nécessite un mandat d'une organisation syndicale.

FP (UNSA) : s'il y a des DP, ce sont eux qui négocieront ... mais en l'absence de DP et d'IRP, il est obligatoire de passer par un salarié mandaté pour négocier.

TLB (UNSA) : donc la phrase qui convient est la suivante *"Les salariés, à partir de 8, sans IRP dans l'entreprise, pourront être mandatés par leurs organisations syndicales."*

SC (CFDT) : quid des entreprises en dessous de 8 salariés ?

GL (UNSA) : la négociation se fait entre l'employeur et les salariés ... La loi n'oblige pas à avoir un salarié mandaté syndicaliste dans chaque entreprise de moins de 10 salariés.

SC (CFDT) : toutes les entreprises doivent être traitées de la même façon et pas seulement celles de plus de 8 salariés, sinon c'est de la discrimination.

FP (UNSA) : un salarié mandaté n'est pas forcément adhérent à une organisation syndicale ...

PP : il faut lever une autre ambiguïté, si ce sont des DP ou des membres du CE qui négocient, l'accord est épluché par la branche, pour ceux qui souhaitent que la négociation reste dans le cadre strict de l'entreprise, c'est raté ! La seule solution pour que cela reste dans la dimension limitée à l'entreprise, ce ne peut être qu'avec des délégués syndicaux ou des salariés mandatés.

FP (UNSA) : l'objectif du mandatement permet au salarié d'avoir éventuellement un conseil dans le cadre de la négociation et de ne pas se retrouver tout seul, cela ne signifie pas pour autant qu'il va adhérer à un syndicat.

Nouvelle proposition de rédaction :

Article 6 - Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

Article 6.1.1 - Le champ de la négociation.

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 Architecture **d'au moins deux salariés de sexe différent, avec un poste équivalent**, sont tenues d'organiser chaque année une réunion de négociation sur l'égalité professionnelle, 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 uniquement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cela induit, selon les termes de l'article L.3221-4 du Code du Travail et concernant un travail de valeur égale ~~et dans un objectif précis de situation comparée entre femmes et hommes~~, l'élaboration de dispositions en matière :

- a) d'évolution de l'emploi entre femmes et hommes
- b) d'égalité de plan de formation entre salariées femmes et salariés hommes dans l'entreprise
- c) et de réduction des écarts de **rémunération** entre femmes et hommes.

Article 6.1.2 - Les négociateurs.

Les salariés dans les entreprises d'au moins deux salariés **de sexe différent, à travail égal et poste équivalent, peuvent** se faire mandater **par les organisations syndicales de leur choix**.

Article 6.2 - Les modalités de la négociation.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes doit faire l'objet d'un rapport obligatoirement transmis dans les 15 jours à la Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs (CPNAC), par le biais du secrétariat du paritarisme de la branche professionnelle.

- a) L'accord ou le constat de désaccord qui, dans ce second cas, est accompagné des mesures prises unilatéralement par l'employeur sur les trois points à traiter, à savoir : le plan de formation, l'emploi et l'évolution de carrière, les mesures correctives en matière de rémunération.
- b) Le document d'analyse de la situation avec les données justes et à jour, lequel sera annexé, dans les deux cas, à l'accord ou au constat de désaccord.

Les parties à la négociation devront respecter une obligation de discrétion vis-à-vis des salariés non concernés.

En cas de carence, l'entreprise doit transmettre le procès verbal correspondant à la CPNAC.

La négociation doit se réaliser courant décembre de chaque année.

Article 6.3 - Mesures pour la valorisation de l'égalité professionnelle.

Dans le cas d'un constat de désaccord ou dans le cas d'une absence de négociation, les salariés pourront faire une saisine de la CPR dont ils dépendent. Dans les deux cas, la CPR fera l'analyse de la situation dans l'entreprise et conclura ou pas par procès verbal à l'obligation par l'employeur de se mettre en conformité avec les dispositions de l'accord sous deux mois et d'en fournir à la CPR la preuve par un rapport validé par les représentants de salariés et l'employeur.

En cas de non respect de la décision de la CPR, le secrétariat du paritarisme pourra mettre à disposition le procès verbal servant d'élément, en cas d'une éventuelle action juridique, à toute organisation syndicale qui le demande.

Article 6.4 - Lexique.

- Rémunération : il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature, au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature). Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes, ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes ;

- Travail de valeur égale (cf. Code du Travail, article L.3221-4) : c'est un travail qui exige des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liée au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

Décision : La CPNNC acte que le projet d'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, une fois corrigé, sera envoyé à l'ensemble des organisations syndicales et restera ouvert à signature jusqu'au 27 mars 2014, date de la prochaine CPNNC.

Point 5 : Questions diverses

↳ Information sur la refonte du site de la branche architecture :

PP : pour pouvoir agrémenter le nouveau site de la branche, l'APGP recherche de toute urgence des photos d'architecture réalisées, soit par des architectes eux-mêmes, soit par des photographes (format Jpeg). Ces photos devront être libres de droit avec la mention des crédits et en retour, l'APGP fournira un document par lequel les auteurs autoriseront l'utilisation des photos en question sur le site.

Ordre du jour de la CPNNC du 27 mars 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 27 février 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Ouverture des négociations sur le temps partiel
- 5 - Signature accord égalité professionnelle femmes/hommes
- 6 - Questions diverses