

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 24-04-2014

CPNNC du 27 mars 2014

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALET, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Patrick COLOMBIER
UNSA : Patrick BIDOT, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Jean-Philippe CHARON, Thierry LE BERRE, Nathalie BRIARD

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD
CFTC : Yassin BOUAZIZ
CGT : Laurent TABBAGH
FO : Dominique MODAINE, Bernard BECK
UNSA : Frédérique PAQUIER, Régine SOULIER

Président : Stéphane CALMARD

Vice-Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

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 de l'accord "Egalité professionnelle femmes/hommes"
- 6 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 27 mars 2014 sous réserve d'ajouter en questions diverses une information sur les valeurs de point 2014 négociées en région.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 27 février 2014

Dominique Modaine étant absent à cette réunion, il s'abstient d'approuver le compte-rendu.

Décision : La CPNNC approuve en l'état le compte-rendu de la réunion du 27 février 2014.

Point 3 : Activité de la Présidence

↳ **Pacte de responsabilité :**

JFC (SyndArch) : certaines centrales syndicales de salariés ont signé ce pacte de responsabilité, sans trop savoir ce qu'il y avait derrière. Le Pacte de Responsabilité proposé aux entreprises reposera sur quatre chantiers :

- **Poursuivre l'allègement du coût travail**, avec la suppression totale, à l'horizon 2017, des cotisations sociales familiales payées par les entreprises ;
- **Accroître la visibilité des entreprises**, avec la définition d'une trajectoire, à l'horizon 2017, du taux de prélèvements obligatoires sur les entreprises ;
- **Simplifier et faciliter la vie des entreprises**, avec la réduction du nombre de normes et de procédures jugées "coûteuses et inutiles", un "Conseil de la simplification" étant prévu à cet effet ;
- **Définir des contreparties** au niveau national en termes d'emploi, de formation, de dialogue social, etc.

La négociation est renvoyée dans les branches pour qu'elles se positionnent sur la manière dont les entreprises peuvent transformer leur argent en emplois. La branche peut toujours s'engager sur un objectif raisonnable. La branche a une opportunité à saisir, non seulement pour avoir une réponse cohérente et politiquement "entendable", mais pour lui permette de se positionner pour le développement de l'activité dans les entreprises d'architecture. Il peut bien y avoir de l'argent pour créer des emplois, mais s'il n'y a pas d'activité en face, il n'y aura pas d'emplois.

SC (CFDT) : si l'aide n'est que financière, il n'y aura pas d'embauches dans la branche, par contre, si elle est couplée avec l'obligation, par exemple, de confier aux architectes des missions d'exécution (ce qu'elles n'ont pas l'habitude de faire), les entreprises pourraient être contraintes à des missions payées et donc être obligées d'avoir de l'activité.

PC (SyndArch) : dans l'immédiat, le problème des agences est d'investir. Tout le monde parle du BIM et il est évident que les agences ont un investissement monstrueux à faire pour y répondre, voire éventuellement d'exiger des missions complémentaires de la loi MOP. Ce n'est pas tant en termes d'emplois que cela peut se traduire, mais en termes d'achat de logiciels, de matériels et de formation puisqu'il faudra que tous les salariés sachent faire de la 3D.

JFC (SyndArch) : cet argent doit donc être compris comme un investissement, et s'il permet de créer des activités supplémentaires, les emplois suivront.

LT (CGT) : avant de savoir comment utiliser cet argent, il faudrait que tout le monde soit d'accord pour créer un fonds mutualisé avec ces pourcentages d'économie sur les masses salariales !

TLB (UNSFA) : le pacte de responsabilité a été signé par le MEDEF et par deux centrales syndicales de salariés. Si les entreprises de la branche connaissent une baisse des cotisations, ce sera toujours bon à prendre. Il faut savoir que les entreprises sont les plus chargées et que l'emploi ne se décrète pas, s'il n'y a pas d'activité, il n'y aura pas d'emploi.

Il est évident que cette baisse de charges va servir à reconstituer une réserve que les entreprises sont en train de consommer depuis deux ou trois ans eu égard à la baisse d'activité. Elles ont une compétitivité à retrouver avec des missions complémentaires et un soi-disant pacte d'arrêt des réglementations qui leur tombent dessus. Le BIM est un de ces éléments importants puisqu'il va être mis en place dans le nouveau code des marchés publics. Ces aides données aux entreprises sont encore floues. Comment mutualiser de tels fonds alors que ce seront des aides personnalisées.

LT (CGT) : il est question de baisser les cotisations sociales, les entreprises n'auront aucune contrainte et feront ce qu'elles veulent avec ces économies. Le pacte moral consiste à de la création d'emplois.

GL (UNSFA) : cette baisse de charges va sûrement servir à certaines entreprises, soit à conserver les emplois existants, ce qui n'est pas évident aujourd'hui, soit à redonner un petit peu de trésorerie aux agences endettées. Il serait irréaliste de récupérer ces fonds et de les mutualiser. Il faut faire les choses dans l'ordre et le fruit de tout cela pourrait servir de base de discussion sur les missions qui se multiplient pour le même coût qu'auparavant, et si la baisse de charges compense les missions complémentaires non payées, la discussion peut être plus générale.

BB (SyndArch) : jusqu'à présent, le pacte de responsabilité est dans un flou artistique, il n'est pas dit que la baisse des charges créera de l'emploi, des économistes se posent vraiment la question. Cette baisse soulagera peut-être un peu l'activité économique, mais il est peu probable qu'elle crée de l'emploi.

JFC (SyndArch) : en ce qui concerne les missions non payées, les architectes ne sont pas les victimes et doivent se les faire payer, sinon c'est du dumping.

NB (UNSFA) : cette baisse de charges est faite pour préserver l'emploi d'aujourd'hui, et celui de demain, et elle doit servir à investir dans les logiciels, la formation, ce qui aura un coût certain pour les entreprises. Le BIM est maintenant monnaie courante et les entreprises d'architecture ne doivent pas rester en retrait.

SC (CFDT) : ce pacte renvoie la responsabilité aux branches, l'objectif étant que les entreprises récupèrent des marchés.

JFC (SyndArch) : les agences doivent investir mais ce n'est pas suffisant, il faut que derrière, il y ait de l'activité. Avec cette baisse de charges est considérée comme un cadeau, la question posée aux branches est que vont-elles faire de ces économies. L'idée est de permettre que cet argent soit investi, et que cet investissement soit lié au développement de l'activité, mais quid de ce développement ? Les entreprises doivent-elles augmenter les pourcentages d'honoraires ou bien doivent-elles demander la réintégration des missions qui leur ont été enlevées en 1978 ? La profession doit avoir une réflexion constructive sur le BIM et s'interroger sur la façon de le lier à un développement d'activité des agences et aux besoins d'investissements. Ces investissements sont parfois moins compliqués pour les grosses structures que pour les petites, il faut donc penser à ces dernières et à la façon de les aider en sachant que la baisse des charges ne va pas leur permettre d'investir à la hauteur de leurs besoins. La branche doit donc réfléchir à un volet de réponses à ce pacte de responsabilité et faire en sorte d'être à la pointe pour avoir une chance d'être écoutée ; une opportunité politique et médiatique doit être saisie sur le sujet.

🔗 **Loi sur la formation professionnelle :**

JFC (SyndArch) : pour info, le personnel de l'APGP a suivi une formation chez CEGOS sur l'impact de la loi sur la formation qui vient d'être votée. La branche va devoir traiter assez rapidement un certain nombre de dossiers, du fait que les règles ont considérablement changé. Les accords et le fonctionnement de la branche vont être percutés par un certain nombre de décisions récentes, la CPNNC doit consacrer un moment à discuter de ces différents problèmes, de la façon de les régler et propose de les inscrire à l'ordre du jour des prochaines réunions.

La CPNNC, mais aussi la CPNEFP vont donc devoir revoir un certain nombre d'accords en vigueur dans la branche.

PP : le personnel de l'APGP est effectivement parti en formation pour "s'imprégner" des conséquences et des enjeux liés à la réforme de la formation professionnelle. Ce dont la plupart des gens ont entendu parler, c'est la diminution des obligations des entreprises en matière de cotisation formation : 1 % pour les entreprises de plus de 10 salariés et 0.55 % pour les entreprises de moins de 10 salariés (taux légaux). La branche a des taux conventionnels qui sont légèrement au-dessus de ce qu'étaient les obligations légales avant la loi.

Simultanément à cette baisse de contribution formation, les entreprises vont avoir à faire face aux nouvelles obligations sociales vis-à-vis de leurs salariés, obligations de deux ordres :

- des entretiens professionnels réguliers, a minima tous les deux ans pour chacun des salariés, avec à la clé, tous les six ans, obligation pour les entreprises d'avoir apporté à chacun des salariés, deux dispositions sur trois possibles : une augmentation salariale, une formation et une évolution dans les qualifications.

La branche est confrontée à différents problèmes, la CPNEFP va devoir élaborer un avenant à l'accord de formation qui devra prendre en compte cette baisse de cotisation et d'en réduire l'impact en maintenant ou en développant des dispositions conventionnelles issues de l'accord de branche.

Les deux lignes budgétaires actuellement connues subsistent, celle concernant la professionnalisation et celle concernant le plan de formation. D'un point de vue légal, ce qui diminue dans un premier temps et de façon drastique, c'est la limite des contributions liées au plan de formation et donc, le budget dont la branche disposera dans le cadre de son OPCA à ce titre là.

Il faut savoir que les obligations des employeurs vis-à-vis de leurs salariés, par rapport aux formations qualifiantes, s'inscrivent dans les dispositifs déjà connus, contrat et période de professionnalisation, et le recours au Compte Personnel de Formation. Ces trois dispositifs peuvent être activés uniquement dans le cadre de formations qualifiantes. C'est de nature à répondre aux attentes des salariés et aux besoins des entreprises en termes d'obligation.

Les actions qualifiantes permettant le recours à ces trois dispositifs ne pourront s'effectuer que si elles répondent à deux critères :

- une commission au niveau national est en train de lister des formations à dimension qualifiante, et les branches en fonction de leurs métiers, devront y choisir les formations qu'elles jugent qualifiantes ;
- elles débouchent sur une qualification reconnue par la branche, d'où une autre difficulté, à savoir que la configuration de la Convention Collective et notamment de la grille de qualification qui, dans son écriture actuelle, permet difficilement de repérer grand-chose en terme de qualification.

YB (CFTC) : la branche est impactée financièrement par la réforme sur la formation professionnelle, et si la branche souhaite continuer à faire financer ses formations (notamment dans le cadre du BIM), elle devra regarder les taux de

cotisation. Il ne faut pas oublier que ces taux diminuent et pour les entreprises de 10 à 300, la mutualisation ne pourra plus fonctionner si la branche reste sur les taux légaux (0.2 %/0.4 %), ce qui représente à peu près 50 % de moins que ce qu'il y a actuellement. Les entreprises de 0 à 10 peuvent piocher dans l'enveloppe budgétaire de celles de 10 à 50, mais ce n'est pas le cas pour les entreprises de 10 à 50 qui ne peuvent pas piocher dans l'enveloppe des 0 à 10.

Au niveau du Compte Personnel de Formation il faut regarder le financement, mais aussi quelles formations le salarié pourra-t-il suivre à ce titre ? La loi votée le 05 mars dernier est l'une des plus importantes depuis 1970. Autant au niveau du DIF, il s'agissait des prémices d'un droit à la formation, autant le CPF, est quelque chose de beaucoup plus important pour les entreprises et pour les salariés. La philosophie des partenaires sociaux (MEDEF UIMM) était de rendre aux entreprises le financement de leur plan de formation, sauf que les entreprises qui ont négocié sont celles de plus de 300 salariés, les petites ayant été exclues de ce dispositif.

Il est indispensable que la branche professionnelle s'attache à regarder si elle souhaite que les salariés puissent encore partir en formation, surtout que les professions intellectuelles ont l'obligation de se mettre à jour régulièrement. Si les entreprises visent exclusivement à rester sur le taux légal, les formations pour les 10 à 50 ne seront plus financées.

Décision : Compte-tenu des nombreux sujets à traiter, la CPNNC prend acte de la mise en place d'une réunion supplémentaire le jeudi 22 mai 2014.

Point 4 : Ouverture des négociations sur le temps partiel

Projet d'accord proposé par l'UNSA

➤ **Préambule** : 19 % des salariés de la branche sont à temps partiel (28 % de femmes et 8 % d'hommes), différentiel observé toutes catégories sociales confondues. La grande majorité des emplois à temps partiel ont une durée supérieure à 4/5^{ème} du temps complet et pour les trois-quarts des salariés concernés, il s'agit d'un temps partiel choisi (source OMPL). Les partenaires sociaux entendent s'appuyer sur ces travaux pour lutter contre les temps partiels non choisis.

➤ **Champ d'application** : celui de la Convention Collective.

➤ **Taux de majoration par rapport aux heures complémentaires** : 12.5 % jusqu'à 1/10^{ème} et 25 % au-delà.

➤ **Définition du temps partiel.**

➤ **Durée minimale du temps de travail** : 15 heures minimum par semaine, ce qui équivaut à 3 heures de travail par jour (soit un peu moins d'un mi-temps).

➤ **Salariés en formation initiale** : les entreprises devront s'adapter au cursus scolaire pour tenir compte des nécessités.

➤ **Personnel d'entretien** : catégorie spécifique à de nombreuses branches. Les agences ne font pas toutes appel à des sociétés extérieures, le temps de travail de ce personnel peut aller jusqu'à une heure par semaine (à négocier).

➤ **Dérogations** : la durée minimale du temps de travail ne s'applique pas aux salariés à temps partiel âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études pour lesquelles une durée de travail inférieure à la durée minimale de travail compatible avec les études est fixée de droit et à la demande du salarié après présentation d'une demande écrite et motivée faisant état de contraintes personnelles et/ou pour lui permettre d'exercer plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps complet ou au moins à une durée hebdomadaire de 24 heures.

Pour les contrats de travail à temps partiel en cours, l'employeur pourra et ce, jusqu'au 1^{er} janvier 2016, déroger à la durée minimale hebdomadaire moyenne fixée par la loi :

- soit en appliquant les dispositions du présent accord

- soit en invoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique.

A compter du 1^{er} janvier 2016, les dispositions s'appliqueront à l'ensemble des salariés à temps partiel.

➤ **Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel** : en contrepartie de la dérogation à la durée minimale et afin de permettre au salarié à temps partiel de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures, la

répartition de la durée hebdomadaire du travail des salariés se fait en journée complète ou demi-journée (matin ou après-midi) régulière, sauf demande écrite du salarié.

Lorsque le temps de travail effectif atteint six heures consécutives, les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de vingt minutes. Pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien et dont la durée du travail hebdomadaire est en-deçà de la durée minimale hebdomadaire prévue dans l'accord, la répartition des horaires devra être régulière de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre ainsi, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou égale à la durée minimale de 24 heures.

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à deux heures, sauf demande écrite du salarié. Dans le cas d'exigence exceptionnelle dans la présence nécessaire du salarié à une réunion dont la fixation de l'horaire ne dépend aucunement de l'employeur, cette interruption peut être supérieure à deux heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée.

Pour l'ensemble des périodes minimales continues de travail pour l'ensemble des salariés relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture (à l'exception des salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien), la période journalière continue est fixée au minimum à trois heures de travail effectif pour permettre aux salariés un équilibre de vie professionnelle et de vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche.

Pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien, la période continue de travail journalier est fixée à au minimum une heure de travail effectif.

➤ **Priorités d'accès** : les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans la même entreprise ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès. Pour que le salarié puisse exercer son devoir de priorité, l'employeur doit porter à la connaissance de ses salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants. L'employeur peut proposer au salarié un temps partiel, un emploi à temps complet ne ressortissant pas de sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent.

La priorité d'accès créée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir. Quant à l'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article du présent accord.

Dans le cas d'une augmentation temporaire de la durée du travail d'un salarié, le salarié l'ayant acceptée, devra être informé par écrit de sa réintégration à son ancien volume d'heures à l'issue de ladite situation. Ces éléments sont repris dans l'avenant qui sera nécessairement conclu pour cette augmentation temporaire du temps de travail.

➤ **Modification de la répartition de la durée du travail** : la modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les jours du mois est notifiée au salarié sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu. Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée de travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature d'une telle modification, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de durée du travail, dans un des cas et selon les modalités préalablement définies dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès que ce changement n'est pas compatible avec les obligations familiales impérieuses, comme le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou comme une période d'activité fixée chez un autre employeur, avec une activité professionnelle non salariée ou une activité syndicale ou associative.

De même, le salarié peut à tout moment formuler une demande écrite et motivée d'aménagement de sa durée de travail. La demande doit être notifiée à l'employeur par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec AR. L'employeur dispose d'un délai de un mois à compter de cette date de remise en main propre du courrier ou de la première présentation, pour notifier par écrit motivé sa décision. En cas de refus, l'employeur devra expliquer les raisons objectives qui conduisent à ne pas donner suite à la demande.

➤ **Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel** : les évolutions d'activités des entreprises d'architecture ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle du travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié. Les parties signataires entendent promou-

voir et organiser le passage du temps partiel au temps complet et inversement. La partie sollicitant le passage d'un temps complet à un temps partiel ou d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par courrier recommandé avec AR ou par lettre remise en main propre. La partie sollicitée doit apporter sa réponse écrite dans un délai de trente jours calendaires à compter de la première présentation du courrier recommandé avec AR.

Lorsque la demande émane du salarié et fait l'objet d'un refus de l'employeur, ce dernier doit expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande. Le refus motivé : si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible dans la catégorie professionnelle ou de l'absence d'emploi équivalent, ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aura des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.

Si l'employeur accepte la demande, les nouvelles modalités d'exécution du contrat de travail sont formalisées dans un avenant au contrat. L'employeur peut proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet ne ressortissant pas à sa catégorie professionnelle ou un emploi à temps complet non équivalent. Lorsque la demande émane de l'employeur, celui-ci informe le salarié que son refus ne peut faire l'objet d'aucune sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail. L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.

➤ **Heures complémentaires** : les heures complémentaires, pour celles qui sont effectuées à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail. La répartition du temps de travail doit être précisée dans le contrat de travail, elle s'effectue sur la semaine ou sur le mois. Les heures complémentaires s'apprécient donc de façon hebdomadaire ou mensuelle selon les cas. Les heures complémentaires sont réalisées jusqu'à un tiers au-delà de la durée contractuelle de travail prévue dans le contrat de travail. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectuée par un salarié au niveau de la durée au-delà de la durée légale du travail. Les heures complémentaires sont différentes des heures accomplies dans le cadre d'un avenant temporaire d'augmentation du contrat de travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies, dans la limite du 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail, donne lieu à une majoration du salaire de 12.5 %. Chacune des heures complémentaires accomplies entre la limite du 1/10^{ème} de la durée hebdomadaire ou mensuelle et celle du tiers du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Le refus d'accomplir des heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

Complément d'heures de travail par avenant au contrat de travail : en vue de limiter le recours au CDD et pour répondre aux aspirations éventuelles des salariés qui souhaitent, pour une durée déterminée, augmenter le nombre d'heures prévu à leur contrat de travail, l'employeur et le salarié à temps partiel en CDD ou en CDI, peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée du travail du salarié, notamment dans les cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent nommément désigné
- salarié en formation
- accroissement temporaire d'activité.

L'avenant devra préciser le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante et la répartition de cette durée contractuelle de travail. La durée de travail dans le cadre de cet avenant peut être portée à un temps complet. En dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné dans l'avenant, huit compléments d'heures peuvent être conclus par année civile et par salarié.

L'employeur proposera prioritairement les compléments d'heures aux salariés compétents dans l'emploi à pourvoir en complément d'heures qui ont exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur temps de travail. Lorsque plusieurs salariés sont demandeurs d'un avenant de complément d'heures, le choix de l'un ou l'autre est déterminant en fonction de critères objectifs. L'employeur informe le CE ou à défaut les DP, des critères objectifs obtenus. Au terme de la durée fixée dans l'avenant, la durée de travail du salarié est celle initialement fixée au contrat de travail. Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont rémunérées conformément aux dispositions légales.

FP (UNSA) : le texte dit que, le cas échéant, l'employeur communique ce bilan aux délégués syndicaux d'entreprise, alors que l'article VII.5.3 fait référence aux délégués du personnel. L'UNSA propose que ce bilan soit transmis également aux DP pour que tout le monde ait l'information.

En ce qui concerne l'article VII.5.4 sur la répartition des horaires qui devra être régulière de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois, l'UNSA propose de rajouter une précision sur cette notion de "régulière" pour qu'il n'y ait pas d'ambiguïté.

A la fin de l'article, dans le cas des "exigences exceptionnelles", il est précisé : *"dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée"*. Faut-il comprendre qu'à chaque fois que des horaires seront négociés, il y aura un avenant ? Que peut couvrir cette compensation spécifique négociée ?

L'UNSA apprécie que le refus du salarié en cas de modification ne constitue pas de faute ou de motif de licenciement.

L'article VII.5.8 dit que *"l'absence de réponse du salarié équivaut à un refus"*, l'UNSA propose que le salarié exprime clairement son refus.

YB (CFTC) : est assez satisfait de l'initiative de l'UNSA, il est utile que les entreprises aient un document de référence et des informations immédiates. En ce qui concerne *"l'absence de réponse qui équivaut à un refus"*, il serait plus judicieux de dire qu'en cas de demande d'une modification quelconque de la part du salarié, *"le silence de l'employeur vaut acceptation"*. Cela permet à l'entreprise de prendre ses responsabilités et de motiver son refus.

La CFTC propose la rédaction suivante : *"en cas d'absence de réponse de l'employeur, la demande du salarié sera réputée comme étant acceptée"*.

Remarque de la CFDT :

SC (CFDT) : question sur l'article VII.5.2 : quid des 15 heures hebdomadaires ?

Réponse de l'UNSA : 15 heures équivalent à 3 heures de travail sur 5 jours, mais il est toujours possible de discuter de cette durée minimale.

LT (CGT) : la branche doit avoir une réflexion sur les 3 heures de travail réparties sur 5 jours, mais aussi sur les 12 heures prévues dans la Convention Collective en cas de période de suractivité. La CGT souhaite avoir une analyse globale sur le temps de travail et la façon de le répartir, y compris sur le " curseur du haut".

JFC (SyndArch) : suite au document présenté par l'UNSA, le Syndicat de l'Architecture n'a pas grand-chose à rajouter, si ce n'est des points d'achoppement sur certaines dispositions. Une fois que chaque organisation syndicale se sera prononcée, JFC propose de remettre ce point à l'ordre du jour de la prochaine CPNNC pour que le document puisse être finalisé en fonction des apports des uns et des autres, et amendé.

Position des organisations sur le sujet du temps partiel

- **Syndicat de l'Architecture** : à l'écoute de ce projet, il ne faut pas oublier que les entreprises d'architecture sont de tailles très différentes et que plus de 90 % d'entre elles sont de toutes petites structures pour lesquelles le recours à du temps partiel est essentiel, soit pour l'ensemble des salariés, soit pour la gente féminine. Quant aux 3 heures de travail par jour, il est difficile d'imaginer comment peut s'organiser un salarié qui travaille 3 heures alors qu'il a bien souvent une heure de trajet pour se rendre à son travail.

- **FO** : considère qu'un accord de branche doit apporter des avancées pour les salariés.

- **CFTC** : la structure du texte semble convenable, reste ensuite à jouer sur les différents curseurs et à faire quelques retouches pour arriver à un accord assez rapidement.

CGT : confirme que la branche doit avoir une réflexion globale sur l'activité des entreprises d'architecture et sur le temps de travail et non pas une vision partielle des contrats de travail et du temps partiel. Il faut donc croiser la Convention Collective, l'accord égalité professionnelle femmes/hommes et celui proposé aujourd'hui.

Par ailleurs, la CGT souhaite apporter une vision politique au débat en présentant quelques chiffres intéressants sur le temps partiel en Allemagne. En 10 ans, la France a créé 2 millions d'emplois à temps plein alors que dans la même période, l'Allemagne a créé 2 millions d'emplois à temps partiel. En France, 18 % des salariés sont à temps partiel avec une moyenne de 23 heures par semaine, alors qu'en Allemagne, ils sont 27 % pour une moyenne de 18 heures par semaine. Un salarié allemand sur quatre travaille pour moins de 600 €/mois et un sur dix pour 280 €/mois.

- **UNSA** : rappelle les différents points évoqués précédemment, à savoir, communiquer les documents, non seulement aux délégués syndicaux, mais également aux délégués du personnel ; préciser ce qu'il faut entendre par "répartition régulière des horaires". Autre point, le fait que l'employeur porte à la connaissance des salariés la liste des emplois disponibles ; l'UNSA aimerait que la périodicité soit indiquée (ex. tous les six mois), que ce soit fixé dans le temps et que les salariés puissent avoir cette information.

Enfin, en ce qui concerne la durée minimale du travail (art. VII.5.2), puisqu'il y a un minimum d'une heure qui ne semble pas convenir, pourquoi ne pas proposer un minimum en fonction de la surface des locaux ? Il est possible d'encadrer un minimum en disant que pour telle ou telle taille d'entreprise, il n'est pas concevable d'avoir moins de temps d'heures de travail pour les personnes qui s'occupent de l'entretien des locaux.

Décision : La CPNNC remercie l'UNSA pour le document proposé sur le temps partiel. Elle invite les organisations syndicales à faire part de leurs propositions et demande que ce projet soit finalisé le 24 avril 2014.

Point 5 : Signature accord "égalité professionnelle femmes/hommes"

↳ **Récapitulatif des modifications apportées au projet issu de la réunion précédente :**

Article 6 - Négociation annuelle et plan pour l'égalité professionnelle femmes/hommes

6.1 - Champ de la négociation, entreprises de huit salariés et plus :

Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations prévues au chapitre II du titre IV du livre II de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises d'architecture de huit salariés et plus sont tenues d'organiser chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle.

Dans les entreprises où :

- soit aucun délégué syndical n'a été désigné,
- soit une carence de candidats a été constatée aux dernières élections

mais où il existe un représentant de section syndicale spécialement mandaté aux fins de cette négociation par une organisation syndicale représentative au niveau national et interprofessionnel, l'employeur négocie avec ce dernier conformément aux dispositions de l'article L.2143-23 du Code du Travail.

Si un accord est conclu à l'issue de cette négociation, sa validité est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, conformément aux dispositions de l'article L.2232-14 du Code du Travail.

6.2 - Modalités de la négociation :

La réunion de négociation doit se dérouler obligatoirement courant décembre de chaque année.

L'employeur doit 15 jours auparavant fournir aux négociateurs tous les éléments nécessaires à la réunion.

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 rémunérations, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif avant d'établir un plan d'action.

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

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 courrier électronique avec demande d'accusé de réception, et comportant :

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 carrières;
- 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.

En cas de carence de négociation, l'entreprise doit appliquer les dispositions de l'article 6.3.

6.3 - Plan pour l'égalité professionnelle - entreprise de moins de huit salariés :

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à huit salariés et d'au moins deux salariés de sexe différent, ou dans lesquelles la négociation annuelle n'est pas possible, faute de représentation syndicale ou salariée, l'employeur est tenu d'élaborer et mettre en œuvre un plan pour l'égalité professionnelle, tel que défini à l'article L1143-1 du Code du Travail.

Le plan doit préciser les mesures prévues en terme :

- a) d'évolution de l'emploi entre salarié(e)s femmes et hommes dans l'entreprise;
- b) de plan de formation entre salarié(e)s femmes et hommes dans l'entreprise;
- c) de réduction des écarts de rémunérations entre salarié(e)s femmes et hommes dans l'entreprise.

Cette obligation doit être mise en œuvre par toute entreprise, avant le terme de l'exercice civil qui suit l'année au cours de laquelle les conditions d'effectif visées au premier alinéa sont atteintes.

Le plan, ainsi que le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes, sont adressés à la CPNAC, par courrier électronique avec demande d'accusé de réception, dans les deux mois qui suivent son adoption.

6.4 - Mesures pour la valorisation de l'égalité professionnelle :

A - Dans les cas de défaut de l'employeur dans l'organisation de la négociation ou dans la mise en place de mesures unilatérales ou dans la mise en œuvre du plan, les salariés pourront saisir la Commission Paritaire Régionale (CPR) dont ils dépendent.

Dans ces trois cas, la CPR fera l'analyse de la situation dans l'entreprise, la communiquera à l'employeur et recueillera ses observations. Si elle confirme le défaut de l'employeur, elle l'invitera à se mettre en conformité avec les dispositions du présent accord dans un délai de deux mois et d'en fournir à la CPR la preuve par un rapport signé conjointement par l'employeur et par les salariés ou, s'il en existe, par leurs représentants élus ou syndicaux.

B - Si, passé le délai de deux mois visé ci-dessus, le défaut de l'employeur persiste, l'association paritaire de gestion, définie à l'article XV.6.3.4 de la Convention Collective Nationale, mettra à la disposition de toute partie intéressée les conclusions de la réunion de la CPR, notamment en cas d'éventuelle action contentieuse.

Dans les cas confirmés par la CPR de défaut de l'employeur, l'association paritaire de gestion appellera l'entreprise à contribuer au coût de l'intervention de la CPR à hauteur de 4.000 Euros.

6.5 - Définitions :

Définitions pour un vocabulaire commun (cf. Code du Travail, article L.3221-4) :

- 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: 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.

TLB (UNSA) : à la lecture de l'article 6.1, estime que, sous couvert de l'égalité professionnelle, il faut arrêter de mettre en place des usines à gaz et le champ d'application et de négociation n'agrée pas l'UNSA, à savoir que la négociation annuelle doit se faire avec des représentants mandatés et qu'en plus, l'accord doit être approuvé par les salariés. Quant à l'article 6.3, il a été rajouté.

FP (UNSA) : les corrections ont effectivement été apportées en référence au Code du Travail, puisque dans le cadre de la négociation, il y a quand même des choses qui s'imposent. Cette rédaction est cohérente, mais si elle ne convient pas à l'UNSA, cela signifie qu'il faut revenir au point de départ et renégocier l'accord, ce qui serait dommage dans le sens où l'égalité professionnelle a son importance dans les entreprises, d'autant plus que les deux collègues étaient à peu près d'accord sur cette négociation annuelle.

SC (CFDT) : rappelle que toutes les entreprises, quelle que soit leur taille, ont l'obligation de traiter le sujet de l'égalité professionnelle. Cet accord convient très bien à la CFDT, la pensée politique est très claire et la branche répond à ses obligations.

La CFDT, FO et l'UNSA se disent prêtes à signer l'accord en l'état.

LT (CGT) : rappelle qu'une différence de 20 % est constatée entre les salaires des femmes et des hommes, et si rien n'est fait pour réduire ces écarts, ce seront toujours des accords de principe où chacun dira que les femmes doivent être payées comme les hommes. Il faut qu'il y ait des outils qui permettent d'aller plus loin que le simple constat qui est fait depuis des années.

FP (UNSA) : le point 6.3 correspond plus à un garde-fou qu'à quelque chose qui sera systématiquement appliqué.

TLB (UNSFA) : à part les articles 6.1 et 6.3, il y a suffisamment de choses pour mettre en place la procédure. La négociation annuelle est quelque chose de très particulier et de trop lourd pour les entreprises, la branche architecture sera la seule à mettre en place ce type de procédure. L'UNSFA ne signera donc pas cet accord en l'état.

Le Syndicat de l'Architecture réserve sa position qui sera définie par son Conseil d'Administration.

LT (CGT) : il faut analyser le tissu des entreprises dans la branche, 75 % des salariés sont dans des entreprises de 1 à 4, 18 % dans des entreprises de 5 à 9. Si un accord est fait pour les quelques 10 % restants, ce ne sera pas réaliste, il faut bien parler de la réalité des entreprises qui ont majoritairement moins de 8 salariés.

TLB (UNSFA) : ce n'est pas le point 6.3 qui pose le plus de problèmes, mais le point 6.1.

JFC (SyndArch) : au cas où l'accord serait signé par une organisation patronale, il faudrait mandater la sous-commission "égalité professionnelle" pour réaliser le kit de communication évoqué à l'article 1.1.2. de l'accord.

SC (CFDT) : propose d'ouvrir l'accord à signature pendant quelques jours puisque la CFE-CGC et la CFTC sont absentes.

Décision : La CPNNC acte que l'accord "égalité professionnelle femmes/hommes" est ouvert à signature à compter de ce jour, 27 mars 2014 et ce, jusqu'au 03 avril 2014.

La CPNNC acte que la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" se réunira le lundi 14 avril 2014 à 9h30. Sa composition sera : F. Groshens (SyndArch), un UNSFA (à définir), F. Paquier (UNSA), S. Calmard (CFDT).

Point 6 : Questions diverses

↳ Bilan sur les valeurs de point 2014 négociées :

➤ Régions pour lesquelles, soit il n'y a pas d'accord, soit la négociation rencontre des difficultés, soit l'accord doit être résigné pour des raisons de forme :

- Aquitaine : PV de désaccord signé en décembre 2013, mais non encore parvenu à l'APGP.
- Champagne-Ardenne : PV de désaccord.
- Franche-Comté : PV de désaccord.
- Haute-Normandie : PV de désaccord.
- Paca : PV de désaccord.
- Rhône-Alpes : PV de désaccord.
- Guadeloupe : une réunion prévue le 17 février dernier avait été reportée au 17 mars, mais elle n'a pas eu lieu.
- Midi-Pyrénées : inversion des valeurs de point dans le PV d'accord qui a été à nouveau rédigé (valeur de point différente si coefficient < ou > à 320). Cependant, le champ d'application concerne deux zones (zone 1 = Haute-Garonne et zone 2 = autres départements). Le débat de la CPR a conduit à redéfinir la zone 1 qui est désormais la "zone d'agglomération toulousaine", ce qui va poser problème puisque la Convention Collective demande aux CPR de fixer des valeurs de point par département ou par région.

PC (SyndArch) : a participé à la CPR Midi-Pyrénées qui, effectivement, s'est mise d'accord sur la modification de la structure géographique. C'est le "grand Toulouse" qui a été pris en compte du fait de sa grande différence avec le reste de la région, il a paru assez évident à la CPR de procéder à cette modification.

PP : le problème est de savoir quelles sont les limites géographiques et si les limites de ce Scot de la grande agglomération toulousaine sont intangibles.

SC (CFDT) : elles ne sont pas intangibles. Quid de la validité de l'accord en sachant qu'il faudra cependant faire évoluer la Convention Collective quant à la configuration départementale ?

JFC (SyndArch) : ce sont deux valeurs départementales qui ont été fixées en Midi-Pyrénées. Il est évident que Toulouse représente une économie particulière dans la région et qu'il existe une vraie différence en termes d'implantation, d'activité économique, de coûts ...

SC (CFDT) : sachant que les grandes métropoles deviennent des collectivités territoriales avec des statuts particuliers.

JFC (SyndArch) : propose que le secrétariat de l'APGP contacte la Présidence de la CPR pour qu'elle lui indique le périmètre précis.

PP : pour la zone 1, il faut remplacer la Haute-Garonne par une nouvelle appellation (ex. Scot "Grande agglomération toulousaine") et pour la zone 2, il faut indiquer "la région Midi-Pyrénées" (hors Scot).

➤ Situation en Ile-de-France :

GL (UNSA) : la CPR Ile-de-France a abouti à un accord en décembre 2013. A la suite de cela, la CGT et la CFDT ayant fait valoir leur droit d'opposition, quatre organisations syndicales ont demandé que la CPR se réunisse pour négocier à nouveau la valeur du point. Au regard des différents échanges entre les partenaires sociaux, il s'avère que le droit d'opposition, dont la CFDT et la CGT se sont prévaluées, est invalide du fait que le courrier de la CFDT n'est pas arrivé dans les temps à l'UNSA. Il faut donc repartir de l'accord signé en décembre 2013. L'APGP a proposé de poursuivre la procédure d'extension de l'accord, sauf qu'il est indiqué que la valeur de point est applicable au 1^{er} janvier 2014, alors que l'UNSA souhaiterait, compte-tenu des événements survenus, que la valeur du point soit applicable au 1^{er} avril 2014, sans effet rétroactif.

Est-il nécessaire de signer un nouvel accord en modifiant la date ou bien est-il suffisant d'acter que l'accord du 12 décembre 2013 entrera en vigueur au 1^{er} avril 2014 (7.95 € pour la zone 2 & 7.85 € pour la zone 1).

SC (CFDT) : l'accord de salaire à considérer est celui qui a été signé le 12 décembre 2013, cependant, là où il y a divergence, c'est sur sa date d'entrée en vigueur.

LT (CGT) : estime que l'erreur vient de l'UNSA qui a fourni une adresse erronée à la CPNNC, d'ailleurs, la CGT a déjà fait remarquer que le code postal était faux.

PP : l'erreur sur l'arrondissement existe depuis plusieurs années, néanmoins les courriers parviennent.

JFC (SyndArch) : la question posée par l'UNSA est difficile à résoudre dans la mesure où l'accord a été signé le 12 décembre 2013 et qu'il s'appliquait aux adhérents des organisations signataires à compter du 1^{er} janvier 2014 ; changer quoi que ce soit à l'accord signifie en renégocier un nouveau à moins que tous les signataires soient d'accord pour que la valeur de point négociée soit applicable au 1^{er} avril 2014.

GL (UNSA) : compte-tenu de l'opposition et si les signataires en sont d'accord, l'UNSA demande simplement que la date d'application soit actée au 1^{er} avril 2014. Par ailleurs, convoquer une nouvelle CPR n'aurait servi à rien du fait que chacun serait resté sur ses positions. A ce jour, l'opposition étant levée, l'UNSA demande donc que la valeur du point 2014 soit applicable à compter du 1^{er} avril 2014.

DM (FO) : la Présidence de la CPR n'ayant jamais répondu à la demande de convocation d'une nouvelle réunion, la décision a été prise en CPNNC. L'accord de salaire pour la région Ile-de-France doit donc s'appliquer au 1^{er} janvier 2014 et il est hors de question que FO en signe un nouveau, ce qui remettrait en cause la première signature de décembre 2013 et ce qui permettrait à d'autres organisations de le dénoncer.

FP (UNSA) : il se peut qu'il y ait d'autres droits d'opposition qui soient exercés dans les années à venir, comme il a été décidé qu'il n'y aurait pas de 3^{ème} réunion, est-ce que cela signifie que cela relève alors de la CPNNC ? Soit l'accord signé en décembre dernier fait foi malgré la phase intermédiaire due à l'opposition, soit il n'est plus valable du fait qu'il a été renvoyé en CPNNC et il est réadapté à la moyenne calculée, ce qui va changer la valeur du point négociée.

LT (CGT) : la loi dit qu'un accord frappé d'opposition est réputé nul et non écrit. Question : quelle est la moyenne de la valeur du point au regard des négociations qui ont abouti ?

PP : en intégrant l'accord signé en Ile-de-France comme étant valide, la moyenne nationale est de 1.59 % et en retirant l'Ile-de-France, la moyenne est arrondie à 1.6 %.

LT (CGT) : si l'accord est renégocié, les salariés vont donc perdre du pouvoir d'achat ; mathématiquement, il faut laisser au national son rôle, comme dans toutes les CPR où il n'y a pas eu d'accord. La lecture de la Convention Collective est claire, au-delà de deux réunions sans accord, la décision relève du national. Pour le pouvoir d'achat des salariés, il ne faut pas revenir sur cet accord à 1.5 %.

SC (CFDT) : est d'accord sur la lecture de la Convention Collective et légalement, la CPR Ile-de-France ne pouvait pas se réunir une troisième fois.

GL (UNSFA) : il va falloir rajouter ce cas d'opposition à l'ordre du jour d'une prochaine CPNNC du fait qu'il n'est pas défini dans la Convention Collective. Au-delà de deux réunions conduisant à un désaccord, l'arbitrage relève de la CPNNC, il faut y assimiler en plus le cas d'opposition, sinon, si d'autres cas se produisent, les CPR risqueront de demander des réunions supplémentaires, ce qui pourrait dégénérer.

En l'état actuel des textes, lorsque l'opposition a été formulée, quatre syndicats représentatifs ont demandé la tenue d'une troisième CPR. Il avait donc été prévu d'en tenir une et d'en profiter, en parallèle, pour prévoir ce cas d'opposition pour modifier la Convention Collective.

JFC (SyndArch) : comme la négociation en Ile-de-France doit être réglée ce jour, il faut donc que la CPR se mette d'accord. Plusieurs alternatives sont possibles :

- soit la CPR fixe une date pour se réunir et renégocier, ce qui semble difficile dans la mesure où les organisations de salariés signataires ne sont pas d'accord pour modifier la date d'application ;
- soit l'accord est validé en l'état avec une entrée en vigueur au 1^{er} janvier 2014 ;
- soit l'accord est négocié avec une date d'application au 1^{er} avril 2014, mais la procédure au niveau du Ministère risque d'être longue et coûteuse.

SC (CFDT) : propose que l'accord soit mis en place à compter du 1^{er} janvier 2014.

TLB (UNSFA) : la coutume veut que lorsque les CPR n'ont pas fixé de valeur de point au bout de deux réunions, c'est le national qui s'en charge à partir de la moyenne nationale du pourcentage d'augmentation ; quant à la date d'application, elle est négociée et n'est pas systématiquement fixée au 1^{er} janvier.

PP : il est indiqué dans la Convention Collective que les valeurs de point sont fixées par la négociation et, pour être applicables au 1^{er} janvier ; en sortir, ce serait tordre la règle de la Convention Collective, ce qui s'est d'ailleurs déjà produit et avait posé des difficultés d'extension et des échanges assez longs avec la Direction Générale du Travail.

FG (SyndArch) : la méthode de négociation de la valeur du point, ainsi que les éventuels cas d'opposition devraient faire l'objet de discussions pour éviter que la date d'entrée en vigueur ne soit repoussée.

JFC (SyndArch) : il faut maintenant que les signataires de la CPR Ile-de-France se positionnent. Quid de la position de l'UNSFA sur la date d'application ? D'autre part, le Code du Travail dit que c'est la partie la plus diligente qui envoie un accord à l'extension, il suffit donc qu'une seule organisation le demande pour que l'APGP s'exécute.

LT (CGT) : invite les organisations syndicales de salariés à réfléchir aux 50.000 € de pouvoir d'achat de l'ensemble des salariés parisiens, et revenir à une augmentation de 1.5 %, ce serait les en priver.

FP (UNSA) : si l'accord est applicable au 1^{er} avril 2014, pour compenser, la moindre des choses ce serait de prendre en compte la moyenne nationale.

DM (FO) : s'il s'agit de renégocier un accord, ce sera, bien entendu, sans FO.

- Suspension de séance -

FP (UNSA) : la solution est, soit de laisser l'accord en l'état, soit de le faire passer en CPNNC et l'augmentation moyenne prise en compte sera de 1.6 % à compter du 1^{er} janvier 2014.

GL (UNSFA) : la date du 1^{er} janvier n'est pas systématique, par contre, l'article III.4.1 de la Convention Collective dit que "*les commissions paritaires fixent la valeur de point applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante*". Par contre, il est clairement indiqué que "*la commission doit préciser le champ d'application géographique, la date d'effet, ainsi que la date de signature*." C'est donc la CPNNC qui fixe la date d'effet de l'application de la négociation de la valeur du point.

Pour en revenir à la CPR Ile-de-France, compte-tenu de l'article III.4.1 cité précédemment, de la position des organisations syndicales et pour clore le sujet, l'UNSA va s'en tenir à l'accord du 12 décembre 2013 et charge le secrétariat de l'APGP de demander son extension au 1^{er} janvier 2014.

FP (UNSA) : propose que la CPNNC prévoi de mettre à l'ordre du jour d'une prochaine réunion le cas du droit d'opposition, le nombre de réunions de CPR, etc.

JFC (SyndArch) : ce point fait partie, entre autres, des mises à jour nécessaires de la Convention Collective pour lesquelles la branche est percutée (ex. le volet de la représentativité et les règles de négociation), il serait peut-être judicieux de remettre en place la sous-commission "Mise à jour de la CCN" pour qu'elle balaye tout ce qui a changé au cours de ces deux dernières années.

Décision : La CPNNC prend acte que la CPR Ile-de-France valide l'accord de salaire signé le 12 décembre 2013 et demande son extension à compter du 1^{er} janvier 2014.

La CPNNC approuve la réactivation de la sous-commission "Mise à jour de la CCN" et lui demande de réfléchir à la rédaction d'un texte sur le droit d'opposition, sur le nombre de réunions de CPR autorisé pour négocier la valeur du point, etc. Cette sous-commission se réunira le mardi 15 avril 2014 à 9h30. Sa composition est la suivante : JF. Chenais (SyndArch), C Yuen (UNSA), S. Calmard (CFDT), F. PAQUIER (UNSA).

➤ **Accord de salaire en région Midi-Pyrénées :**

PP : informe que l'accord est corrigé et qu'il est prêt à être signé par l'UNSA, le Syndicat de l'Architecture, la CFDT, la CFTC, FO et l'UNSA. La nouvelle configuration géographique est la suivante :

- Zone 1 : Communauté urbaine de Toulouse métropole
- Zone 2 : région Midi-Pyrénées hors communauté urbaine de Toulouse métropole.

Ordre du jour de la CPNNC du 24 avril 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 27 mars 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Fixation de la valeur de point 2014 pour les régions n'ayant pas négocié
- 5 - Le temps partiel (suite des négociations et conclusion)
- 6 - Information de la sous-commission "Mise à jour de la CCN"
- 7 - Information de la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes"
- 8 - Questions diverses