

## CPNNC du 22 mai 2014

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 05-06-2014

### Compte-rendu

#### Collège Employeurs :

**SyndArch** : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALLET, Jean-François CHENAIS, Patrick COLOMBIER, Boualem BELLEMOU

**UNSA** : Patrick BIDOT, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Nathalie BRIARD (Thierry LE BERRE, Jean-Philippe CHARON excusés)

#### Collège Salariés :

**CFDT-SYNATPAU** : Stéphane CALMARD, Nabila HAMICI

**CFTC** : Yassin BOUAZIZ, (Angélique LACROIX excusée)

**FO** : Dominique MODAINE, Bernard BECK

**UNSA** : Frédérique PAQUIER (Régine SOULIER excusée)

**CFE-CGC** : (François DUDILIEUX excusé)

**CGT** : (Laurent TABBAGH excusé)

**Président** : Jean-François CHENAIS

**Vice-Président** : Stéphane CALMARD

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

### Ordre du jour de la CPNNC du 22 mai 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 24 avril 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Suite et fin des négociations sur le temps partiel
- 5 - Information de la sous-commission "Mise à jour de la CCN"
- 6 - Présentation du kit de communication dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes/hommes
- 7 - Questions diverses :
  - \* Saisine pour interprétation de la CCN

#### Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

**Décision** : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 22 mai 2014, sous réserve d'ajouter en questions diverses à la demande de l'UNSA : la position de la branche sur le CICE et le pacte de responsabilité et de solidarité.

#### Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 24 avril 2014

**Décision** : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 24 avril 2014 sous réserve des modifications suivantes :

- Point 5 (Renouvellement de la Présidence) : rajouter les propos de Ch. Yuen : "*Lorsqu'il n'y a aucun problème entre une Présidence et une Vice-Présidence, cela revient au même d'avoir les mêmes Président et Vice-président ...*" et la réponse de J-F. Chenais : "*Les attributions du Président et du Vice-président ne sont pas les mêmes ...*"

- Point 8 (Information de la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" : remplacer SC (CFTC) par SC (CFDT).

### **Point 3 : Activité de la Présidence**

↳ **Courrier relatif à l'égalité professionnelle adressé à Najat Vallaud-Belkacem** (cf. document joint).

↳ **CPR Midi-Pyrénées** : un courrier sera adressé prochainement à la Présidence de la CPR Midi-Pyrénées dans le cadre de la méthode de calcul de la valeur du point dans la région (pour les coefficients < ou > à 320).

### **Point 4 : Suite et fin des négociations sur le temps partiel**

- Lecture des articles 1 à 2.5 modifiés à l'issue de la CPNNC du 24 avril 2014 -

#### **➤ Preamble**

*Suite à la promulgation de la Loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont décidé d'entamer des négociations relatives aux modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment en raison de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel, dans le respect de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.*

*Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus au salarié à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.*

#### **➤ Article 1 - Champ d'application**

*Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003.*

#### **➤ Article 2 - Travail à temps partiel**

##### **- Article 2.1 - Définition du temps partiel**

*Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires ou inférieur à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.*

##### **- Article 2.2 - Durée minimale du travail**

*Par dérogation à l'article L.3123-14-1 du Code du Travail et pour tenir compte de la diversité de l'organisation des entreprises d'architecture et de leur mode d'exercice, les parties signataires conviennent que la durée de travail d'un salarié à temps partiel est au minimum de 17 heures et 30 minutes hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 76 heures, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail.*

*Toutefois, pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures et 30 minutes et peut atteindre 1 heure..... (à préciser).*

FP (UNSA) : propose de considérer que tous les contrats compris entre 1 heure et 3 heures soient majorés pour compenser les questions de transport.

YB (CFTC) : le personnel d'entretien organise généralement son emploi du temps en fonction de la situation géographique des prestations à effectuer.

SC (CFDT) : la branche peut toujours décider de ne pas favoriser les emplois précaires ou bien, si elle accepte des missions d'une demi-journée, les trajets sont pris en compte ou le taux horaire est revalorisé.

NB (UNSA) : la plupart du temps, le personnel d'entretien est mieux payé en travaillant dans les agences qu'en travaillant pour des sociétés de nettoyage.

JFC (SyndArch) : dans cet accord, si la branche s'achemine à mettre un minima de 1, 2, 3 ou 5 heures, il faut que ce minima soit réservé à une catégorie professionnelle précise, à savoir le personnel d'entretien, pour éviter tout abus.

FP (UNSA) : le personnel d'entretien travaille peut-être dans un contexte amélioré, mais plutôt dans le cadre de grandes structures et la question d'un nombre d'heures réduit va quand même persister dans les petites agences.

NB (UNSFA) : estime que la taille de l'entreprise n'a rien à voir, c'est plutôt une relation de confiance qui est instaurée entre l'agence et la personne salariée en charge de l'entretien.

SC (CFDT) : quels sont les arguments qui permettent de dire que le personnel d'entretien est mieux considéré et mieux payé en travaillant dans les agences que s'il faisait partie d'une société de services ? Par ailleurs, le personnel d'entretien peut certainement cumuler plusieurs emplois au sein d'une même zone géographique, mais ce n'est pas le cas partout et bien souvent, ils doivent se déplacer ; le rôle de la branche, c'est donc bien de valoriser ce temps là.

FP (UNSA) : autoriser un contrat d'une heure de travail par semaine n'est pas vraiment acceptable ...

DM (FO) : même si une heure de travail c'est peu, c'est mieux que rien ; pour les contrats d'une heure, la branche ne pourrait-elle pas passer le personnel d'entretien au coefficient 220 pour régler une partie des problèmes financiers ?

SC (CFDT) : la branche peut effectivement, soit valoriser le temps de trajet, soit augmenter le coefficient.

FP (UNSA) : une loi est sortie sur la durée minimale du temps de travail et il existe des possibilités d'accord pour adapter, mais l'objectif est quand même d'améliorer les choses. Même si c'est pour une catégorie particulière de salariés, il est question de retomber à une heure minimale ; par rapport à la logique de la loi, il semble difficile de négocier sur le minimum du minimum sans proposer d'amélioration.

- Suspension de séance -

DM (FO) : le collège salarié propose que tous les contrats de moins de 3 heures (inférieurs à une demi-journée de travail) relèvent du coefficient 220.

PB (UNSFA) : l'UNSFA propose que pour tous les contrats égaux ou inférieurs à 2 heures, la rémunération soit augmentée de 10 %.

CY (UNSFA) : ce qui revient à peu près au même, sauf que l'UNSFA ne souhaite pas acter le coefficient 220 et préfère parler d'une augmentation de 10 % par rapport au salaire minimum conventionnel.

FP (UNSA) : est d'accord avec la proposition de l'UNSFA dans le sens où les coefficients sont figés et qu'ainsi, l'entreprise peut décider d'une augmentation de tel ou tel pourcentage.

SC (CFDT) : la proposition est intéressante sauf qu'une personne qui travaillera 4 heures n'aura pas les 2 premières de relavorisées au même titre qu'une personne qui travaillera 2 heures. Le collège salarié propose que l'augmentation de 10 % s'applique aux contrats d'une durée inférieure ou égale à 3 heures hebdomadaire.

NB (UNSFA) : quid de l'augmentation de 10 % ? Sera-t-elle appliquée sur le coefficient 200 ou sur le salaire en vigueur ?

PP : dans le cadre de cet accord à temps partiel, il est curieux que le personnel d'entretien se trouve cantonné au coefficient 200. En retenant une formule qui fait référence à un coefficient quel qu'il soit, la branche décrète une fois pour toutes que le personnel d'entretien est au coefficient 200. Il ne semble pas du ressort de la CPNNC de fixer à la fois un seuil et un plafond qui fasse abstraction des évolutions possibles d'un salarié d'entretien.

CY (UNSFA) : il ne s'agit pas de seuil de coefficient, mais de seuil de rémunération, en se basant sur un coefficient de 200 pour calculer le salaire.

PP : sauf qu'en partant du coefficient 200, la branche décrète que c'est 200, alors qu'en partant d'une majoration du salaire horaire, elle ne préjuge pas du coefficient appliqué dans l'entreprise, mais elle met en œuvre le dispositif selon lequel il y a une majoration de 10 % dès lors que l'horaire est inférieur ou égal à 3 heures. La branche part alors de la situation actuelle du salarié et elle considère que son taux horaire, calculé par rapport à son histoire dans l'entreprise, et non pas par rapport au seul coefficient 200, est majoré de 10 %.

NB (UNSFA) : le coefficient 200 est le coefficient minimum qui doit être au moins égal au SMIC et à partir de ce moment là, la proposition peut être de dire que l'augmentation est de 10 % du SMIC ou du salaire minimum conventionnel (soit le coefficient 200).

PP : la branche a un choix à faire et ce choix entraîne comme conséquence que c'est la CPNNC qui détermine quel est le salaire d'un personnel d'entretien dans une entreprise d'architecture. Il semble que la majoration de 10 % calculée sur la base d'un salaire horaire soit beaucoup plus facile à appliquer.

NB (UNSFA) : dit simplement que lorsque le personnel de ménage travaille entre 1 heure et 3 heures, le salaire doit être au moins égal au salaire équivalent au coefficient 200, majoré de 10 %.

JFC (SyndArch) : si la branche commence à définir des obligations pour le personnel d'entretien, les discussions risquent d'être les mêmes pour les ADE ... Engager de telles discussions en faisant référence à des niveaux de grille pour des postes particuliers, c'est mettre le doigt dans un engrenage duquel la branche n'est pas prête de sortir.

SC (CFDT) : il faut juste majorer le taux horaire, sans faire référence au coefficient.

FP (UNSA) : rappelle que le principe consiste à ne pas pénaliser une personne qui travaille entre 1 heure et 3 heures ...

PB (UNSFA) : propose que le personnel d'entretien, qui travaille entre 1 heure et 3 heures par semaine, bénéficie d'une augmentation de 10 % minimum du salaire de base.

DM (FO) : rappelle que le coefficient 200 correspond à une position d'accueil pour les salariés qui n'ont ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession.

PP : quels sont les effets de la loi du 05 mars 2014 qui crée des obligations à toute entreprise, d'avoir permis au moins tous les six ans, à chacun de ses salariés, d'accéder soit à une formation, soit à un changement de qualification, soit à une augmentation de salaire ? Si la branche décrète une modalité qui fige la situation de ce personnel d'entretien, elle est en train de créer des salariés auxquels elle ne donnera jamais deux des trois conditions auxquelles désormais les entreprises doivent satisfaire. D'un point de vue juridique, cela équivaut à mettre les entreprises en difficulté ! Faire référence, dans l'accord, à un coefficient 200, c'est déjà éliminer une des trois mesures dont le salarié devra bénéficier tous les six ans.

PB (UNSFA) : l'UNSFA propose de ne plus faire référence au coefficient 200, mais de parler d'une augmentation de 10 % du salaire horaire de base minimum pour tout salarié dont la durée de travail hebdomadaire est égale ou inférieure à 3 heures.

FP (UNSA) : pour les nouveaux contrats, il faudra faire attention à ce que l'employeur ne prévoit pas un salaire de base qui évite de payer les 10 %.

**Décision** : La CPNNC acte que la rémunération des contrats de travail du personnel d'entretien se verra augmentée de 10 % sur la base d'une durée de travail égale ou inférieure à 3 heures/semaine.

**La CPNNC valide la rédaction du dernier alinéa de l'article 2.2 (Durée minimale du travail) comme suit : "... Toutefois, pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures et 30 minutes et peut atteindre 1 heure. Les salariés dont le contrat de travail fixe la durée hebdomadaire de travail entre une et trois heures, bénéficient d'un salaire horaire de base majoré de 10%.**

### **- Article 2.3 - Dérogations à la durée minimale de travail**

*Les dispositions des articles 2.2 et suivants ne s'appliquent pas :*

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

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

- *soit en appliquant les dispositions du présent accord ;*
- *soit en évoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique.*

*A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les dispositions de l'article 2 s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel.*

L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise ; il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.

**- Article 2.4 - Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel**

La répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait en journées complètes ou demi-journées (matin ou après-midi) régulières, sauf demande écrite du salarié.

Pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien et dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 17 heures et 30 minutes, La répartition hebdomadaire des horaires devra être régulière, de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois.

**- Article 2.5 - Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel**

Tout salarié qui souhaite une modification de son contrat de travail, dans la même entreprise, en termes de durée ou d'emploi, bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois disponibles.

L'employeur peut alors proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet non équivalent.

La priorité d'accès crée 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.

En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 2.7 du présent accord.

Ces éléments seront repris dans l'avenant qui sera nécessairement conclu entre l'employeur et le salarié pour la modification du contrat de travail et/ou cette augmentation temporaire du temps de travail, dans la totalité des situations décrites à cet article.

----

- Suite de l'examen des articles du projet d'accord -

**- Article 2.6 - Modification de la répartition de la durée du travail**

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié, 7 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 du travail, alors que le contrat de travail n'a pas prévu les cas et la nature de telles modifications, 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 sa 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 lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec 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 est fondé, à tout moment, à 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 accusé réception. L'employeur dispose d'un délai de 1 mois, à compter de la date de la remise en main propre du courrier ou de la première présentation du courrier recommandé, pour notifier, par écrit motivé, sa décision. Il devra le faire par courrier remis en main propre contre décharge ou par courrier recommandé avec accusé réception.

En cas de refus, l'employeur devra expliquer les raisons objectives qui le conduisent à ne pas donner suite à la demande du salarié.

**Décision : La CPNNC valide en l'état la rédaction de l'article 2.6**

### **- Article 2.7 - Passage du temps partiel au temps complet et du temps complet au temps partiel**

*Les évolutions de l'activité des entreprises d'architecture ou les souhaits des salariés peuvent nécessiter d'envisager une modification de la durée contractuelle de travail initialement prévue entre l'employeur et le salarié.*

*Les parties signataires entendent promouvoir 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 le passage d'un temps partiel à un temps complet doit formuler sa demande par courrier recommandé avec accusé réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.*

*La partie sollicitée doit apporter sa réponse écrite dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la première présentation du courrier recommandé avec accusé réception ou de la remise en main propre contre décharge de la lettre.*

*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 est motivé :*

*- si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible relevant de la catégorie professionnelle du salarié, ou de l'absence d'emploi équivalent ;*

*- ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait 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 à ce 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'une sanction ou d'un motif de rupture du contrat de travail.*

*L'absence de réponse du salarié équivaut à un refus.*

**NB (UNSA) :** *quid d'un salarié qui, pendant deux mois, a besoin de passer du temps complet au temps partiel ? Le refus peut-il être motivé si l'employeur arrive à démontrer que ce changement va nécessiter une réorganisation de l'entreprise ?*

**FP (UNSA) :** *si l'employeur refuse, le salarié n'a d'autre choix que de s'organiser autrement ou de le quitter, ce qui rendra encore plus complexe la situation de l'entreprise.*

**JFC (SyndArch) :** *la CPNNC peut, soit améliorer la loi en allant plus loin que les dispositifs légaux, soit s'aligner sur la loi, comme dans le cas présent, le texte s'aligne sur la loi, il n'y a pas lieu de discuter.*

<b>Décision : La CPNNC valide en l'état la rédaction de l'article 2.7</b>
---

### **- Article 2.8 - Heures complémentaires**

*Les heures complémentaires sont 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'au 1/3 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 légale du travail.*

Les heures complémentaires sont différentes des heures accomplies dans le cadre d'un avenant temporaire d'augmentation du contrat de travail (Article 2.9).

Chacune des heures complémentaires accomplies, dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 13 %.

Chacune des heures complémentaires accomplies, entre la limite du dixième 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 les heures complémentaires proposées par l'employeur, au-delà des limites fixées par le contrat, ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement. Il en est de même, à l'intérieur de ces limites, lorsque le salarié est informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues.

PP : rappelle que dans le cadre de la négociation de l'avenant n° 1, la CPNNC a apporté une définition légèrement différente de ce que sont les heures supplémentaires, puisqu'il est indiqué que "Les heures supplémentaires sont préalablement commandées par l'employeur ou effectuées avec son accord express ou implicite".

**Décision** : La CPNNC valide la rédaction de l'article 2.8 sous réserve de la modification suivante :  
"... Chacune des heures complémentaires accomplies, dans la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du contrat de travail, donne lieu à une majoration de salaire de 13 %..."

#### **- Article 2.9 - Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail**

En vue de limiter le recours aux contrats à durée déterminée 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 contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée, peuvent conclure un avenant au contrat de travail permettant d'augmenter temporairement la durée de 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, 8 avenants de "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 de l'autre est déterminé en fonction de critères objectifs. L'employeur informe le Comité d'Entreprise ou, à défaut, les Délégués du Personnel, des critères objectifs retenus.

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 conventionnelles.

**Décision** : La CPNNC valide la rédaction de l'article 2.9 sous réserve de modifier la dernière phrase comme suit : "Les heures complémentaires de travail accomplies par le salarié au-delà de la durée déterminée par l'avenant sont rémunérées conformément aux dispositions conventionnelles."

#### **- Article 3 - Dispositions finales**

##### **- Article 3.1 - Durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son extension.

### - Article 3.2 - Dénonciation/révision

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

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

### - Article 3.3 - Adhésion

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

### - Article 3.4 - Notification et dépôt de l'accord

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

### - Article 3.5 - Entrée en vigueur de l'accord

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

**Décision** : La CPNNC valide la rédaction des articles 3 à 3.5 (Dispositions finales : durée de l'accord ; dénonciation/révision ; adhésion ; notification et dépôt de l'accord et entrée en vigueur de l'accord) sous réserve des modifications suivantes :

- Art. 3.1. (Durée de l'accord) : "Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée."

- Art. 3.4 (Notification et dépôt de l'accord) : "Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le secrétariat du paritarisme, puis sera déposé, conformément aux dispositions conventionnelles en vue de son extension."

PP : souhaite vérifier si le projet est un accord de branche, ou un avenant à la CCN.

SC (CFDT) : le projet est bien celui d'un accord de branche.

**Décision** : La CPNNC décide que l'accord de branche relatif au temps partiel sera ouvert à signature des organisations syndicales à compter de la prochaine réunion du jeudi 05 juin 2014 jusqu'au jeudi 03 juillet 2014.

### **Point 5 : Information de la sous-commission "Mise à jour de la CCN"**

PP : lors de la précédente CPNNC, il a été indiqué que la sous-commission "Mise à jour de la CCN" était missionnée pour travailler sur quatre aspects à faire évoluer, à savoir :

- **La référence à l'Opcal comme organisme collecteur** : cette partie est assez simple à traiter et consiste à remplacer "Opcal" par "organisme collecteur agréé" à tous les endroits de la Convention Collective, en sachant que c'est l'accord de branche (en discussion), qui fera référence au nom de l'organisme collecteur agréé.

- **le mandat des délégués syndicaux régionaux** : ce point n'a pas encore abouti.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas le collège patronal qui doit faire des propositions sur ce sujet, il attend donc une proposition cohérente du collège salarié.

FP (UNSA) : cela ne signifie pas qu'il n'y a pas de propositions, il y a quand même eu débat et des positionnements différents sur le sujet.

JFC (SyndArch) : la sous-commission est un instrument technique qui n'a pas pour mission de débattre, mais d'étudier un projet.



FP (UNSA) : il a quand même été important qu'au départ, toutes les organisations fassent le point et donnent leurs positions. Comme il n'y a pas eu consensus, les organisations syndicales de salariés doivent en discuter entre elles avant de faire des propositions.

- **La grille de classification** : elle fera l'objet des prochaines réunions de la sous-commission.

- **Le toilettage du fonctionnement des CPR** : la sous-commission s'est réunie le 21 mai, et a bien avancé notamment sur les modalités de négociation de valeur de point et les principes qui seront proposés par la sous-commission font qu'actuellement, la négociation de la valeur de point est précisée par trois articles au sein de la Convention Collective. Le principe est toujours d'avoir trois articles, avec :

- un premier article qui fixe le cadre général de la négociation en rappelant que c'est la négociation régionale qui, a priori, se déroule dans les CPR et que le secrétariat du paritarisme est chargé d'établir, en fonction des indications données par les Présidences, le calendrier de la négociation qui doit se tenir dans le dernier trimestre de l'année pour des valeurs de point prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier suivant. Désormais, il sera écrit dans la CCN que le secrétariat du paritarisme mettra à disposition les données économiques et sociales disponibles à l'amorce des négociations ;

- un second article qui prévoit la modalité concrète de négociation en CPR, à savoir une réunion, et une deuxième réunion en cas d'échec de la première, serait envisagée sous certaines conditions ; pour la tenue d'une deuxième réunion, il faudrait qu'il y ait une demande émanant d'organisations représentatives au sein des deux collèges. En clair, si l'un des deux collèges estime que la deuxième réunion ne sert à rien, il ne sera pas utile d'en convoquer une seconde qui, a priori, n'aurait pas d'effet. L'autre condition à remplir pour que la deuxième réunion ait lieu, c'est que les organisations représentatives qui le souhaitent, doivent être en nombre suffisant pour que cette deuxième réunion puisse aboutir à un accord juridiquement valide, ce qui ramène aux notions de représentativité et de signature de la part des organisations. Si deux organisations de salariés demandent une deuxième réunion et qu'à elles deux, elles n'atteignent pas les 30 % nécessaires à la validité d'un accord, il n'y aura pas lieu de l'organiser.

- un dernier article qui donne des indications sur les trois cas de figure à l'issue desquels la CPNNC reprendra la main. La CPNNC, lors de sa première réunion de l'année (au terme des négociations qui sont conclues au 31 décembre), est saisie de façon à fixer les valeurs pour trois catégories de régions : celles qui ont abouti à un constat de désaccord, celles qui ont abouti à une carence de négociation et celles qui ont abouti à un accord, mais qui a fait l'objet d'un droit d'opposition valide.

YB (CFTC) : revient sur le fait qu'il y ait besoin de 30 % des organisations pour demander l'ouverture de négociation. Quid de la légalité de cette disposition ? D'autre part, c'est préjuger de l'opinion des organisations syndicales qui n'ont pas fait la demande, alors que si la réunion avait lieu, ces mêmes organisations pourraient être amenées, a posteriori, à s'associer à la demande.

D'autre part, quid de la possibilité ou non pour les CPR, de négocier des accords régionaux ?

JFC (SyndArch) : il ne s'agit pas de débattre sur les points que la sous-commission doit étudier, c'est seulement un compte-rendu d'information sur les travaux qu'elle a engagés.

FP (UNSA) : par rapport à la réflexion de l'objet des missions des CPR, la sous-commission a réfléchi à une reformulation, à une évolution des différentes missions attribuées. Dans ce cadre là et en "ordre d'importance", il y a la négociation de la valeur de point, les saisines faites par les employeurs ou par les salariés ; en ce qui concerne les missions relatives à la prise de relais par rapport aux décisions ou aux négociations des commissions paritaires nationales, il a été envisagé la possibilité de revoir ces deux points et de développer une possibilité de négociation d'accords régionaux. La sous-commission n'a pas complètement finalisé cette partie, et elle doit encore réfléchir à des propositions.

PP : les principes qui ont été évoqués en sous-commission sont de dire que là où la Convention Collective dit actuellement qu'il y a au minimum deux réunions par an pour une CPR, c'est de ramener son minimum à un, ce qui correspond au minimum nécessaire pour ce qui concerne la valeur de point. L'idée qui reste à formaliser, c'est qu'à l'occasion de cette première réunion de négociation de valeur de point, les organisations présentes à la CPR puissent faire des propositions ; en sachant que la CPR pourra entériner le principe qu'une CPR intéressée puisse imaginer une initiative régionale ou une négociation à dimension régionale qui, si elle était retenue par la commission nationale, sous réserve de certaines conditions (partie prenante au sein des deux collèges et en nombre suffisant), soit aussi l'occasion pour envisager une négociation régionale.

Selon le thème de cette initiative, la demande devra être formalisée auprès de la commission paritaire nationale compétente pour en valider le principe comme c'est prévu actuellement dans les dispositions statutaires de l'APGP.

JFC (SyndArch) : c'est l'un des éléments qui a été développé, mais aujourd'hui, ce qui est indiqué dans la CCN, c'est que les CPR doivent travailler en relais des CPNEFP et CPNNC. Or dans les faits, cela n'a aucune réalité, une initiative en termes d'action sociale a été prise en Ile-de-France à un moment donné, mais elle n'a pas abouti. Par ailleurs, comme personne ne maîtrise le calendrier des réunions de CPR, la sous-commission souhaiterait l'encadrer et si un projet nécessite trois ou quatre réunions dans l'année pour aboutir à un projet d'accord régional, elles seront accordées. Par contre, si le projet nécessite une négociation longue et compliquée, il faut que ce soit intégré dans la gestion de l'APGP afin de gérer le nombre de réunions, sans pour autant brider les CPR et sans vouloir limiter le nombre pour tout le monde.

PP : il faut réguler les réunions qui, dans certaines régions, sont un usage et pas toujours d'une grande utilité, en cadrant ce phénomène tout en ouvrant clairement, pour des CPR motivées, la possibilité de se lancer sur un projet.

JFC (SyndArch) : voire même de signer des accords spécifiques à certaines régions (ex. accord transport en Ile-de-France ou dans les grandes métropoles ...). La question du nombre de réunions ne doit pas être un frein à la négociation, par contre, elle doit pouvoir être intégrée dans les budgets de l'APGP.

La sous-commission a également réfléchi à la manière de limiter les coûts dans le cadre des saisines en proposant de réduire le nombre de représentants, les saisines ne nécessitant pas forcément que la CPR soit au complet. Les économies réalisées permettraient ainsi de compenser le nombre plus important de réunions dans le cadre de la négociation d'un projet d'accord régional.

SC (CFDT) : ces propositions permettraient aux CPR d'évoluer et d'avoir la possibilité de négocier.

FP (UNSA) : l'objectif c'est d'éviter une éventualité de surcoût, se dire qu'il n'y en aura pas et limiter, quand c'est possible, le nombre de réunions pour la valeur de point. Il faut absolument que les accords de région soient des négociations concrètes avec un texte de départ et des organisations prêtes à signer. Il faut être très clair sur le fait que la CPNNC sera éventuellement d'accord pour valider des propositions d'accords de la part des CPR, mais qu'elle analysera les demandes de prolongations pour justement éviter les surcoûts.

YB (CFTC) : connaît le rythme de négociations des CPR, leur coût, le budget de l'APGP et ce n'est pas en trois réunions qu'un accord régional peut être négocié. Le national est bien rôdé et pourtant, quid du nombre de réunions pour négocier l'accord sur le temps partiel ? Quant à celui sur l'égalité professionnelle, mieux vaut ne pas en parler ! La CPNNC doit bien réfléchir, en lien avec l'APGP, à la mise en place d'une indemnisation différenciée qui permettrait de réduire les coûts. Si jamais l'APGP propose deux réunions spécifiques pour les projets des CPR, mais que les partenaires sociaux estiment qu'elles en ont besoin de plus, le budget des CPR ne seraient plus de 10.000 €.

FG (SyndArch) : craint qu'il n'y ait pas beaucoup de projets régionaux, peu de représentants, notamment côté collègue salarié, seront intéressés, d'autant plus qu'ils sont issus en partie du BTP. Par contre, pourquoi ne pas mettre en place des appels à projets en fixant un nombre de réunions et en approuvant ou pas les budgets proposés par les CPR ?

JFC (SyndArch) : c'est l'objectif que poursuit la sous-commission, en sachant qu'il y aurait une possibilité d'économies sur les saisines. Quant aux initiatives des CPR, compte-tenu du temps consacré à la négociation de la valeur du point, elles devront être mises à l'ordre du jour de la première réunion. Dans tous les cas, la sous-commission n'en est qu'au stade de la réflexion, elle va continuer à inventorier un certain nombre de pistes.

FG (SyndArch) : propose de fixer une seule réunion pour la négociation de la valeur du point et de laisser un laps de temps aux organisations pour signer en ligne.

JFC (SyndArch) : cette année, sur 19 régions qui ont signé un accord, seulement 5 ou 6 l'ont fait à la première réunion.

FP (UNSA) : la sous-commission a également envisagé de modifier l'énoncé des deux premières missions incombant aux CPR (*suivi de l'application de la CCN en relais de la CPNNC et analyse de l'emploi et de la formation en relais de la CPNEFP*) et de parler de négociation sur les conditions d'emploi en précisant notamment les thématiques essentielles sur lesquelles les régions pouvaient négocier pour peut-être avoir des spécificités régionales pour des points sur lesquels il n'existe pas d'accord de branche, mais aussi pour éviter que les accords de branche qui existent déjà soient "redétricotés" partiellement au niveau régional. Il faut cadrer cela pour que les accords régionaux soient efficaces.

YB (CFTC) : trop "cadrer" tue les initiatives (cf. ce qui s'est passé en CPR Ile-de-France !) ; il existe certainement des initiatives locales qui pourront être proposées, mais qui ne seront pas envisagées au national.

JF (SyndArch) : pour l'instant, la sous-commission a bien avancé sur les pistes de fonctionnement des CPR, elle est sur le point de trouver une solution, mais ce sera à la CPNNC d'en débattre. La sous-commission a prévu quatre réunions en sachant qu'elle doit encore travailler sur la grille de classification.

**Décision** : La CPNNC prend acte que la sous-commission "Mise à jour de la CCN" poursuivra l'examen des articles relatifs au fonctionnement des CPR et à la grille de classification le 25 juin 2014.

## **Point 6 : Présentation du kit de communication dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes/hommes**

FP (UNSA) : la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" s'est réunie le 20 mai dernier et a poursuivi son travail sur le kit de communication. Il sera composé de trois types de documents, la sous-commission travaille actuellement sur le document de présentation du contenu du kit et de son objet. Le guide d'entretien constituera le second document pour lequel la sous-commission a sélectionné des modèles qui feront l'objet du travail de la prochaine réunion. La sous-commission a axé son travail sur la préparation d'un rapport de situations comparées.

L'objectif étant de donner un outil aux entreprises et aux salariés en simplifiant un rapport qui existe déjà et qui est proposé sur le site "ega-pro" mis en place par le Ministère de l'égalité professionnelle, en lien avec l'ANACT. Ce rapport propose différentes pages permettant de saisir des informations (rémunération, type de profession, coefficient ...). La sous-commission a essayé de simplifier le rapport en sachant que l'objectif n'est pas d'en faire un outil de collecte d'informations, qui sera déjà fait dans le cadre de l'APGP par le biais des opérateurs auxquels il a été demandé de faire un recueil d'informations qui seront ensuite étudiées statistiquement.

Il s'agit de permettre aux entreprises d'avoir un outil qu'elles pourront remplir annuellement et qui leur permettra de faire des comparaisons sur un, deux ou trois ans, voire plus, en lien avec les durées prévues pour réévaluer, dans le cadre de l'accord de branche qui a été signé. C'est donc permettre aux entreprises d'avoir cet outil, de faire le point et éventuellement aux salariés, de s'en servir comme élément de référence dans le cadre d'un contentieux. Il y a donc les deux aspects, l'aspect simplification au niveau de la gestion des ressources humaines et l'aspect utilité pour le salarié.

CY (UNSA) : ce rapport sera mis en ligne avec les autres documents qui composeront le kit, en sachant que l'employeur n'aura pas l'obligation de le remplir, mais il sera informé que la branche a "homologué" ce document et qu'il sera une version du rapport de situations comparées version "branche des entreprises d'architecture" qui sera beaucoup plus simple et rapide à remplir. Rien n'empêchera une entreprise de remplir un autre document de son choix qu'elle pourra communiquer à la branche.

FP (UNSA) : l'objectif, c'est que tous ces documents soient mis en ligne sur le site de la branche avec une page de présentation qui rappellera leur utilité, resituée dans le contexte de l'accord de branche, puisque ce sont des documents annexes auxquels il est fait référence dans ledit accord.

PP : ce rapport de situations comparées se présentera sous la forme d'un fichier Excel, il comportera des données relativement simples à saisir (une douzaine de données par salarié), même pour une entreprise de petite taille (sexe, âge, rémunération, type d'emploi ...). Pour compléter et finaliser le document, la sous-commission attend de connaître l'avancement des travaux par rapport à la grille de classification ; le but est de donner un outil qui permette de resituer les salariés par rapport à la grille pour faire des comparaisons.

L'autre avantage de l'outil, c'est que la saisie est relativement aisée et qu'il débouche sur toute une série de tableaux d'analyse qui ne nécessitent pas de travail supplémentaire de la part de l'entreprise, mais qui donne une visibilité extrêmement intéressante sur toute une série de critères qui permettent de repérer des écarts femmes/hommes. La dernière partie de l'outil permet de projeter le plan d'actions.

La sous-commission a également travaillé sur une série de propositions de modalités concrètes constitutives du plan d'actions de façon à orienter les conséquences de l'analyse par rapport aux objectifs qui eux, sont fixés dans l'accord égalité professionnelle.

La sous-commission a testé la plateforme sur un certain nombre de données et elle a remplacé quelques termes génériques par un vocabulaire plus en rapport avec la grille de classification et les activités des entreprises de la branche. La seule chose qu'il restera à faire, ce sera de compléter une douzaine de données par salarié.

FG (SyndArch) : le Ministère a également mis en place une application intitulée "*Leadership pour Elles*", c'est un outil intéressant et complet pour les femmes qui répertorie tous les problèmes qu'elles peuvent rencontrer en matière de formation, de promotion, de comportement, etc.

PP : l'accord prévoit que le kit soit mis à la disposition des entreprises dans les six mois suivant sa date d'extension, la branche a donc un peu de temps devant elle et une fois qu'elle commencera à communiquer sur l'existence de l'accord et qu'elle incitera les entreprises à s'en saisir, les matériaux nécessaires seront mis à disposition. En l'état actuel de ses travaux, la sous-commission n'est pas loin d'avoir atteint le résultat qui sera proposé à la CPNNC.

Quant à l'accord, il a été notifié aux organisations mi avril, et déposé auprès du Ministère du Travail pour la demande d'extension. Techniquement, il ne faut pas communiquer sur le kit trop en amont, par rapport à l'entrée en vigueur effective du dispositif. Par contre, la branche peut tout à fait imaginer qu'il soit en ligne, sans faire particulièrement de battage autour, pour permettre à chacun de s'en saisir et d'en tester le caractère opérationnel.

**Décision : La CPNNC prend acte que la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" poursuivra son travail sur le kit de communication le 02 juin 2014.**

### **Point 7 : Questions diverses**

#### **↳ Saisine pour interprétation de la Convention Collective Nationale :**

PP : le courrier de Grégory Séguéy a été adressé à la CPNNC, il ne s'agit pas d'une saisine par rapport à un litige, mais d'une demande d'interprétation de la CCN qui relève donc de la commission et non d'une CPR.

- Lecture du courrier de Grégory Séguéy -

PP : Grégory Séguéy expose une situation et demande à la CPNNC quelle pourrait être la qualification reconnue au regard des activités qu'il décrit. Si la CPNNC est capable d'apporter une réponse, elle la fait connaître à Grégory Séguéy qui ensuite, en fera ce qu'il veut.

JFC (SyndArch) : la CPNNC n'a pas suffisamment d'éléments pour répondre à Grégory Séguéy.

SC (CFDT) : Grégory Séguéy aurait pu appeler un syndicat, la CPNNC n'est pas un service de renseignements, tant pour les employeurs que pour les salariés.

PC (SyndArch) : peut-être croit-il le faire en écrivant à l'APGP !

JFC (SyndArch) : tout salarié qui relève de la CCN est en droit de saisir la CPNNC pour une interprétation de sa situation. C'est le problème des organisations de salariés si elles considèrent que Grégory Séguéy aurait dû avoir la décence d'appeler un syndicat, il n'empêche que sa saisine est parfaitement légitime.

FP (UNSA) : il demande de définir ce qui correspond à un coefficient 370 et de voir si, au regard de sa fiche de poste, ce coefficient correspond à quelque chose de tangible et de concret.

DM (FO) : la CPNNC aurait dû être saisie après que le salarié se soit expliqué avec son employeur sur son coefficient.

SC (CFDT) : si la CPNNC répond à ce genre de saisine, elle s'engage à le faire en permanence.

NB (UNSFA) : il faut plutôt l'orienter vers la bonne démarche à effectuer.

JFC (SyndArch) : la CPNNC doit rester dans le cadre de la saisine de la CPNNC, la demande de Grégory Séguéy consiste à interpréter sa qualification au regard de la grille. La CPNNC n'a pas à le conseiller, c'est le rôle d'une organisation syndicale de salariés. La commission peut simplement lui répondre qu'au vu du peu d'éléments, elle ne peut pas se prononcer, mais en tout état de cause, la CPNNC ne peut qu'interpréter sa classification.

Deux solutions, soit la CPNNC tranche ce jour et renvoie Grégory Séguy vers l'organisation syndicale de son choix, soit elle décide de se positionner et dans ce cas là, le secrétariat de l'APGP lui demande de fournir à la commission des éléments concrets complémentaires.

SC (CFDT) : Grégory Séguy souhaite avoir l'avis de la CPNNC sur *"le niveau de classement des salariés itinérants qui occupent des fonctions de suivi de chantier en toute autonomie"*. Est-ce ou pas une interprétation de la CCN ? Pour la CFDT, la réponse est "non".

FG (SyndArch) : il faut lui répondre en fonction de la grille de classification et des critères classants ...

JFC (SyndArch) : il semble avoir compris le principe de la grille à critères classants puisqu'il parle d'autonomie, d'initiative ... s'il est classé au coefficient 320 avec 6000 €/mois, tout va bien ; par contre, si son coefficient est de 370 et qu'il est payé au minimum syndical, il y a un problème, au regard des astreintes qu'il décrit dans son courrier (déplacements, horaires, vie itinérante ...) qui sont sujet à rémunération.

SC (CFDT) : la CPNNC ne peut que lui conseiller de contacter une organisation syndicale et d'entrer plus dans le détail de sa situation avec elle. Au vu du peu d'éléments fournis, la CPNNC n'est pas en mesure d'interpréter les textes de la CCN.

GL (UNSFA) : la question posée par Grégory Séguy n'est pas de la compétence de la CPNNC. L'article XV.5.3.1 de la CCN dit bien que *"la commission paritaire nationale, notamment sur saisine individuelle ou collective de l'employeur ou du salarié, a pour mission de régler les questions liées à la compréhension des articles et des problématiques non abordées dans la présente CCN..."* Or, Grégory Séguy demande s'il est normal qu'il soit au coefficient 320 alors qu'il devrait être au coefficient 370.

PC (SyndArch) : Grégory Séguy a quand même pris la peine d'écrire à l'APGP et même s'il ne connaît pas son fonctionnement, il sait qu'elle existe, aussi, il faut lui répondre poliment !

SC (CFDT) : il faut faire en sorte que le paritarisme ne devienne pas un organe de conseils et de renseignements des salariés. Généralement, les salariés commencent par interpeler l'Ordre, l'UNSFA et ensuite le paritarisme et lorsqu'ils n'ont pas de réponse, ils s'aperçoivent qu'il existe des organisations de salariés ...

FP (UNSA) : c'est peut-être prêter à Grégory Séguy des intentions qu'il n'a pas, il ne voulait peut-être tout simplement pas avoir affaire à une organisation de salariés.

PC (SyndArch) : à la lecture du courrier, rappelle que Grégory Séguy s'interroge sur sa qualification professionnelle au sein de son ancienne entreprise !

GL (UNSFA) : peut-être a-t-il engagé une procédure prud'homale et qu'il a besoin de certains éléments pour conforter son dossier.

SC (CFDT) : tant qu'il n'y a pas de référence à un article de la CCN, les syndicats de salariés ont le devoir de lui conseiller de s'adresser à eux.

PP : demander à Grégory Séguy de citer l'article de la CCN qui pose problème à la CPNNC lui paraît un peu humiliant ! Tout le monde ici sait de quel article il s'agit.

JFC (SyndArch) : deux possibilités de réponses s'offrent à la CPNNC : soit elle ne se sent pas concernée et elle l'envoie "paître" ; soit elle considère ne pas avoir suffisamment d'éléments factuels pour lui répondre et demande à Grégory Séguy de les faire parvenir à la CPNNC, tout en lui conseiller de se rapprocher d'une organisation syndicale de salariés ou d'un conseiller juridique.

**Décision** : Après avoir pris connaissance de la saisine de Grégory Séguy, la CPNNC décide de lui conseiller, soit de se rapprocher d'une organisation syndicale de salariés, soit d'envoyer à la commission des éléments factuels qui lui

permettront d'étudier sa demande au regard de la grille de classification de la CCN (contrat de travail, bulletins de salaire, fiche de poste ...).

### ↳ Pacte de responsabilité et de solidarité (position de la branche à la demande de l'UNSA) :

JFC (SyndArch) : il semble qu'une précédente CPNNC ait déjà évoqué l'éventualité d'une négociation collective autour des éléments contenus dans le pacte de responsabilité et de solidarité, mais quid de ce pacte à ce jour, hormis les contreparties prévues pour les branches ?

En faisant des économies sur les charges patronales, seules les entreprises au-delà de 11 salariés pourraient se permettre de créer un poste à plein temps, mais encore faut-il avoir du travail en conséquence.

Quid de la stratégie de la branche dans le cadre de ce pacte de responsabilité et de solidarité ? Au vu des économies réalisées sur les charges, la branche serait en capacité de créer "x" emplois, mais sous telle ou telle condition :

- étendre les missions en confiant systématiquement l'EXE et la synthèse aux entreprises d'architecture
- valoriser la GPA ou Les garanties biennales.

Si les agences ont suffisamment de travail pour créer des postes, elles en créeront, mais à condition que ... Théoriquement, la branche dispose d'un montant pour le faire, mais compte-tenu de ce qu'il représente pour les petites agences, il vaut mieux qu'elle le partage.

FP (UNSA) : apparemment, la branche n'a pas de retour sur le CICE (Crédit d'Impôt pour la Compétitivité et l'Emploi) et sur les économies faite ou à venir ? Y a-t-il un moyen d'évaluer ce qui a été fait, envisage-t-elle de le faire ?

JFC (SyndArch) : pour l'instant, la branche n'en sait pas plus ...

FP (UNSA) : quid de la négociation et de la contrepartie proposée ?

JFC (SyndArch) : à part les discours ministériels et les articles dans les journaux, il n'y a aucun texte précis sur ce qu'est le pacte de responsabilité et de solidarité.

FP (UNSA) : apparemment, il existe un texte signé par les syndicats patronaux, la CFDT et la CFTC, texte qui propose une démarche de négociation dans le cadre du pacte. Il faut savoir sur quel texte de référence la branche peut s'appuyer pour pouvoir formaliser des propositions, voire même envisager une négociation.

JFC (SyndArch) : la branche ne sait pas si elle est impactée par ce texte, le MEDEF s'en est saisi sans trop savoir comment. La CGPME et deux centrales syndicales de salariés ont proposé une démarche de négociation en provoquant le tollé d'autres syndicats (notamment la CGT et FO) qui n'ont pas souhaité en discuter ; quant à l'UPA, elle est sur le coup avec l'UNAPL. C'est le flou artistique sans aucune base législative sur laquelle s'appuyer pour discuter.

NB (UNSFA) : le CICE permet de faire autres chose que de la création d'emplois, comme par exemple, le maintien dans l'emploi, l'apprentissage, la recherche, l'innovation, les investissements ...

DM (FO) : compte-tenu du nombre d'entreprises de moins de 5 salariés, le CICE ne représentera pas un pactole.

JFC (SyndArch) : le CICE est une annonce politique sans contrepartie. Il peut y avoir d'autres solutions, comme par exemple mutualiser les économies pour mettre en place des formations spécifiques pour développer les compétences des entreprises. Cependant, la branche n'a pas les moyens de le faire puisqu'elle ne connaît pas les mécanismes qui permettront de toucher cet argent, ni les contreparties éventuelles qu'elle pourra obtenir.

NB (UNSFA) : a cherché en vain ce que les entreprises allaient devoir produire à l'Etat par rapport à ce CICE, sachant qu'elles devront suivre les investissements réalisés, et qui dit BIM, dit matériel et investissement important.

JFC (SyndArch) : il y a une charge parfaitement identifiée qui va être supprimée, sauf que les économies réalisées vont servir à quoi ? A créer des emplois ! Si la branche avait les tenants et les aboutissants, elle pourrait avoir une attitude constructive et mettre en place une stratégie dans l'intérêt des entreprises pour récupérer de l'activité et faire face à des investissements éventuels.

Si l'UNSA peut récupérer des informations et des éléments concrets sur lesquels la branche puisse se baser, la CPNNC jugera de l'opportunité d'en discuter et de la stratégie à mettre en place.

GL (UNSFA) : pour l'instant, la branche n'a pas assez de recul sur le CICE, et sur ce qu'il représente puisqu'il ne sera opérationnel que cette année. C'est en 2015 qu'elle pourra évaluer la masse que ce CICE représente. Il faut d'abord que les entreprises mettent en place le système et qu'elles voient ce qu'il en ressort et ce qu'elles en font.

FP (UNSA) : l'UNSA, dans le cadre de la Conférence sociale, est prête à citer en tant qu'exemple la branche qui se lance dans la bataille et qui fait des propositions. Maintenant, l'objectif n'est pas de tout précipiter si la branche estime qu'elle n'est pas prête. FP va essayer d'avoir le texte signé par la CGPME, la CFDT et la CFTC, qu'elle soumettra à la prochaine CPNNC afin de déterminer si ce texte peut constituer une base de départ.

JFC (SyndArch) : tous les documents factuels publics, même les circulaires du Ministère des Finances, seront les bienvenus pour monter un dossier et avoir des éléments permettant de répondre de façon cohérente et prospective.

**Décision : La CPNNC propose de soumettre à nouveau à discussion le pacte de responsabilité et de solidarité lors de la prochaine CPNNC sur la base des documents fournis par l'UNSA.**

#### **↳ Information sur les saisines dans le cadre du licenciement de salariés protégés :**

GL (UNSFA) : la branche risque d'être de plus en plus sollicitée pour ce genre de procédure, ce qui va générer des réunions supplémentaires et donc des coûts ; la CPR Ile-de-France va devoir se réunir d'ici l'été prochain.

SC (CFDT) : depuis la crise, la branche n'a pas eu beaucoup de saisines ...

JFC (SyndArch) : que l'UNSFA soit rassurée, les saisines sont budgétisées, il n'y en a eu que deux depuis le début de l'année dont une gérée par téléphone. Les saisines sont un service particulier de la CCN, il y a deux solutions, soit les formats des CPR sont réduits, soit ce service que la branche se doit d'offrir aux employeurs et salariés est supprimé.

#### **Ordre du jour de la CPNNC du 05 juin 2014**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 mai 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Sous-commission "Mise à jour de la CCN"
- 5 - Mise à signature de l'accord relatif au temps partiel
- 6 - Pacte de responsabilité et de solidarité
- 7 - Interprétation du régime prévoyance
- 8 - Questions diverses