

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 03-07-2014

CPNNC du 05 juin 2014

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALLET, Jean-François CHENAIS, Patrick Colombier, Jean-Pierre BARRANGER
UNSA : Patrick BIDOT, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Nathalie BRIARD, Thierry LE BERRE

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD
CFE-CGC : François DUDILIEUX, (François LE VARLET excusé)
CFTC : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX
CGT : Laurent TABBAGH
FO : Dominique MODAINE, Bernard BECK
UNSA : Frédérique PAQUIER, Régine SOULIER

Président : Jean-François CHENAIS

Vice-Président : Stéphane CALMARD

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

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 - Accord relatif au temps partiel : présentation pour signature
- 5 - Information de la sous-commission "Mise à jour de la CCN"
- 6 - Demande d'interprétation relative à l'accord prévoyance
- 7 - Analyse des initiatives de la branche relatives au pacte de responsabilité et de solidarité
- 8 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 05 juin 2014, sous réserve de deux ajouts en questions diverses :

- le "bien-être au travail", l'étude, la prévention, le traitement éventuel des risques psychosociaux et la création d'un fonds social y afférent ;
- la contribution d'une diffusion d'une enquête auprès salariés à la demande de l'OMPL dont le thème serait le "bien-être au travail".

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 22 mai 2014

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 22 mai 2014 sous réserve de la modification suivante :

- Point 7 (Questions diverses) : modifier les propos de l'UNSA comme suit : "*l'UNSA, dans le cadre de la Conférence sociale, est prête à citer la branche en tant qu'exemple qui se lance dans la bataille et qui fait des propositions ...*"

Point 3 : Activité de la Présidence

↳ Avenant n° 1 :

JFC (SyndArch) : la Présidence de l'APGP vient d'écrire au nouveau Premier Ministre au sujet de l'avenant n° 1.

↳ CPR Midi-Pyrénées :

FD (CFE-CGC) : quid du courrier qui devait être adressé à la Présidence de la CPR ?

PP : avant d'envoyer ce courrier, il faut savoir si la Présidence de la CPR doit être interpellée pour lui demander, lors de la prochaine négociation de la valeur de point, de sortir du dispositif de la double valeur.

SC (CFDT) : la conclusion de la précédente CPNNC n'était pas claire, la Présidence ne sait pas trop quoi faire.

FD (CFE-CGC) : rappelle l'échange tenu lors de la CPNNC du 24 avril 2014

« FD (CFE-CGC) : la CCN prévoit une négociation de la valeur du point par région, voire par département, pour autant, en cohérence avec une grille de classification comportant des coefficients chiffrés et une valeur identique pour chaque coefficient. Or, les partenaires sociaux négocient depuis plusieurs années une valeur de point différente et dégressive par niveau, uniquement en région Midi-Pyrénées ; c'est pourquoi la CFE-CGC interroge la CPNNC sur cette méthode contradictoire qui tasse la grille et qui lèse la catégorie des cadres.

JFC (SyndArch) : ce principe a été négocié en région Midi-Pyrénées il y a quatre ou cinq ans et toutes les organisations autour de la table ont été signataires à un moment donné.

FD (CFE-CGC) : souhaite que cette méthode ne soit pas étendue à d'autres régions et qu'elle soit modifiée pour les prochaines négociations.

Décision : La CPNNC propose que le secrétariat de l'APGP écrive à la Présidence de la CPR Midi-Pyrénées pour l'informer des difficultés rencontrées en termes de méthode de calcul de la valeur du point dans la région et que, par conséquent, ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine CPR. »

PP : ne sait pas trop ce que la CPNNC veut dire à la Présidence de la CPR Midi-Pyrénées. Doit-elle, comme l'a demandé la CFE-CGC, lors de la prochaine négociation, cesser le principe de fixer des valeurs de point liées aux coefficients ? La CPNNC est-elle habilitée à indiquer à la CPR la manière dont elle doit conclure la prochaine négociation ?

FD (CFE-CGC) : un certain nombre de choses sont dites aux CPR, aussi, FD ne voit pas pourquoi ce ne serait pas possible ! F. Dudilieux donne son avis sur le sujet à la Présidence de la CPNNC, celle-ci en fera ce qu'elle en veut.

JFC (SyndArch) : si le résultat de négociation en région n'est pas légal, la CPNNC doit se demander pourquoi le Ministère a étendu les accords depuis quatre ans. La CPNNC peut toujours interpellé la Présidence de la CPR sur ce principe de double valeur du point qui n'est pas conforme à la Convention Collective.

GL (UNSA) : avant d'affirmer quoi que ce soit, il faut se référer au texte de la Convention Collective qui stipule qu'il est illégal de négocier deux valeurs de point.

TLB (UNSA) : la Convention Collective est claire, elle dit que les CPR ont pour mission de négocier la valeur de point.

DM (FO) : ce problème est soulevé du fait que plusieurs régions (ex. Aquitaine, Champagne-Ardenne, Alsace ...) aimeraient pouvoir négocier deux valeurs de point en fonction des catégories cadres et non cadres, c'est donc un débat à avoir au sein de la CPNNC.

PC (SyndArch) : pour avoir assisté à la dernière CPR Midi-Pyrénées, les acteurs locaux sont bien décidés à poursuivre cette distinction face au coefficient 320. Maintenant, il semble que les comptes-rendus de la CPR ne reflètent pas cette décision, même si elle a été formellement prise.

FD (CFE-CGC) : la CCN dit bien que la CPR fixe la valeur de point et non pas "les valeurs de point", d'autant plus lorsqu'il s'agit de les fixer en fonction du coefficient.

TLB (UNSA) : il faut quand même laisser une marge de négociation aux CPR ...

DM (FO) : le mieux, ce serait de trouver un système où il n'y aurait plus de valeurs de point.

SC (CFDT) : puisque le découpage des régions est prévu, autant en profiter pour réfléchir à la manière dont les CPR pourront négocier.

PC (SyndArch) : il faut être au plus près des réalités économiques, en Midi-Pyrénées, la valeur de point en Haute-Garonne est différente des autres départements ; or, la Haute-Garonne est un vaste département et la structure géopolitique de la région fait que c'était plus juste de se concentrer sur la métropole de Toulouse, plutôt que sur l'ensemble du département de la Haute-Garonne.

TLB (UNSA) : l'article XV.3.4.1 de la CCN parle de « valeurs de point régionales », au pluriel.

PP : il semble que le Président de la CPR Midi-Pyrénées s'intéresse de près à la question, et a même envisagé qu'elle soit traitée au moment de la négociation. En l'absence de compte-rendu, il est difficile de savoir la décision prise.

Conclusion : la CPNNC renonce à indiquer à la CPR Midi-Pyrénées quel doit être le résultat de sa prochaine négociation.

Point 4 : Accord relatif au temps partiel : présentation pour signature

PP : suite à la remarque de C. Yuen, une modification a été apportée à l'article 2.9 ; la précédente CPNNC avait fait référence aux dispositions conventionnelles plutôt qu'aux dispositions "légalées". Or, il se trouve qu'en la matière, il n'y a pas de dispositions conventionnelles. Le dernier alinéa de l'article 2.9 est donc rédigé 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 légales.*"

LT (CGT) : il semble que certaines remarques apportées à cet accord n'aient jamais été prises en compte. La CGT avait contesté le fait qu'un salarié puisse travailler une heure par semaine et le fait que la vision du temps partiel n'est que parcellaire. L. Tabbagh voudrait donc que la CPNNC rentre dans une discussion du travail, en général, dans la branche, notamment en ce qui concerne les 12 heures de charrette et autre.

NB (UNSA) : les charrettes ne concernent pas tous les salariés.

LT (CGT) : la palette va de 1 heure par semaine à 12 heures par jour ; une femme de ménage est une salariée comme les autres et elle ne doit pas travailler 1 heure par semaine. Chez combien d'employeurs doit-elle travailler pour avoir un salaire correct ?

SC (CFDT) : même si ce que vient de dire la CGT est exact, l'accord est présenté à la signature des organisations.

Décision : L'accord relatif au temps partiel est présenté pour signature aux organisations syndicales sous réserve de la modification suivante :

- article 2.9 (compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail). Le dernier alinéa est désormais rédigé 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 légalées.*"

L'accord reste ouvert à la signature jusqu'au jeudi 03 juillet 2014.

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

YB (CFTC) : la sous-commission s'est réunie le 21 mai dernier et a essentiellement travaillé sur les articles relatifs aux CPR. Il reviendra à la CPNNC de prendre les décisions politiques qui s'imposent.

JFC (SyndArch) : la sous-commission a avancé sur la question des accords régionaux et la manière dont ils peuvent être négociés. Les pistes de réflexions pourront être soumises à la prochaine CPNNC.

Décision : La CPNNC acte que la sous-commission poursuivra son travail de mise à jour de la CCN le 25 juin 2014.

Point 6 : Demande d'interprétation relative à l'accord prévoyance

- Information :

JFC (SyndArch) : comme les projets de décrets d'application sont parus et conformément à la nouvelle loi, la CPNNC va devoir relancer rapidement l'appel d'offres dans le cadre de la santé et de la prévoyance. Pour qu'il y ait une continuité dans les régimes au 1^{er} janvier 2015, tout doit être réglé au plus tard fin septembre 2014. La procédure prévue par les projets de décrets est relativement rapide, de fait, il faut que tout soit concrétisé avant le dernier trimestre.

TLB (UNSA) : même si la procédure semble simplifiée et même si la branche a déjà tout identifié puisqu'elle a déjà fait un appel à candidature, il y a quand même des délais incompressibles pour que les opérateurs répondent.

JFC (SyndArch) : la Présidence a justement interrogé les opérateurs sur le sujet et pour que les régimes puissent perdurer sans problème, entre les réponses à l'appel d'offre et la décision qui sera prise, tout doit être bouclé pour fin novembre. En lançant l'appel d'offre la 1^{ère} quinzaine de septembre, la décision pourra être prise mi-octobre, en sachant qu'il faudra impérativement que les décrets paraissent avant septembre prochain.

L'autre solution, qui vient d'être choisie par la branche de l'automobile, serait de "désigner" un seul opérateur, ce qui équivaut à une recommandation obligatoire.

YB (CFTC) : dans le BTP, la désignation est tombée en mars dernier, la branche a simplement déclaré, sans communication particulière et sans parler de recommandation, que le régime était bien géré.

- Interprétation accord prévoyance :

SC (CFDT) : a souhaité que l'interprétation de l'accord prévoyance soit mise à l'ordre du jour (notamment l'article III.2.1), à la demande d'une salariée en arrêt longue maladie (au-delà de 150 jours) qui est désormais à la retraite et qui ne perçoit pas la somme qu'elle devrait réellement avoir. Comme Adéis n'a pas répondu à la demande de la salariée, que l'employeur ne sait pas se prononcer et que SC n'a pu obtenir le dossier complet de la salariée en question, la proposition est de demander que la salariée adresse un dossier complet à la CPNNC pour que chacun puisse en prendre connaissance avant la prochaine réunion.

FD (CFE-CGC) : en réalité, c'est le salaire brut versé qui pose problème, d'où le montant du complément de retraite qui n'est pas exact.

YB (CFTC) : la seule solution pour régler ce problème, c'est que la salariée saisisse les Prud'hommes.

JFC (SyndArch) : a priori, l'article III.2.1 est clair et ne voit pas en quoi l'employeur doit intervenir.

FD (CFE-CGC) : comme la salariée estime que son salaire brut a été sous évalué, elle conteste le montant qu'elle perçoit au titre de sa retraite.

JFC (SyndArch) : si c'est effectivement un problème au niveau du calcul de la retraite, il faut que ce soit réglé rapidement et qu'elle saisisse les Prud'hommes. La CPNNC n'a pas à intervenir, sauf à faire perdre du temps à la salariée pour qu'elle entame une procédure.

Décision : La CPNNC prend acte que dans le cadre du problème soulevé par la salariée, la question d'un versement incomplet de sa retraite ne semble pas relever de la CPNNC, mais plutôt des Prud'hommes.

Point 7 : Analyse des initiatives de la branche relatives au CICE et au pacte de responsabilité et de solidarité

FP (UNSA) : suite à la demande formulée à la précédente CPNNC, l'UNSA a fait parvenir à l'APGP les documents afférents au CICE, ainsi qu'un relevé de conclusions des réunions paritaires qui ont eu lieu entre les principales organisations syndicales et qui ont été validées. C'est une sorte de texte de référence avec les propositions de négociations qui peuvent être faites au sein des différentes branches.

Parmi les documents fournis figurent la contribution de l'UNSA et sa position par rapport au pacte de responsabilité, ainsi qu'un exemple de pacte social signé dans la branche des industries de la métallurgie qui donne un canevas de ce qui peut se faire en fonction des différents éléments dont disposent les organisations d'employeurs et de salariés.

↳ **CICE** : c'est une aide fiscale qui prend la forme d'un crédit d'impôt égal à 4 % de la masse salariale brute versée en 2013 aux salariés dont la rémunération n'excède pas 2,5 fois le SMIC, quel que soit le type de contrat ou de statut. Pour 2014, cette aide sera portée à 6 % de la masse salariale. Pour l'instant, la branche architecture ne dispose pas de l'évaluation faite au niveau des différentes entreprises, mais elle peut toujours avoir une estimation globale.

➤ **Entreprises bénéficiaires :**

Le **CICE** concerne toutes les entreprises employant des salariés :

- soumises à un régime réel d'imposition (ce qui exclut les entreprises au forfait, les micro-entreprises et les auto-entrepreneurs),
- quelle que soit leur forme : entreprise individuelle, société de personnes, société de capitaux...
- quel que soit leur secteur d'activité : agricole, artisanal, commercial, industriel, de services...
- quel que soit le régime d'imposition de leur résultat : impôt sur le revenu ou impôt sur les sociétés,
- même si l'entreprise bénéficie d'une exonération fiscale temporaire, en application de dispositifs d'aménagement du territoire (zones franches urbaines, zones de revitalisation rurale...) ou d'encouragement à la création et à l'innovation (entreprises nouvelles, jeunes entreprises innovantes).

Attention : les travailleurs indépendants (entrepreneur individuel, commerçant, artisan ...), travaillant seul ou avec un conjoint collaborateur non salarié, et n'employant pas de salarié, ne peuvent pas en bénéficier

➤ **Utilisation du crédit d'impôt :**

Le CICE a pour objet de financer les efforts de l'entreprise en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

L'entreprise doit retracer dans ses comptes annuels l'utilisation du crédit d'impôt, qui doit apparaître dans sa comptabilité sous le compte de charges de personnel.

La trésorerie dégagée par le crédit d'impôt ne peut pas être utilisée pour financer une hausse de la part des bénéfices distribués, ni augmenter les rémunérations des dirigeants de l'entreprise.

A savoir : la créance de CICE n'est pas imposable : l'avantage fiscal qu'elle constitue ne doit pas être comptabilisé dans le résultat de l'entreprise, ni avoir d'impact en matière de cotisation sur la valeur ajoutée des entreprises (CVAE) ou de participation des salariés aux résultats de l'entreprise.

Imputation sur l'impôt à payer :

Le CICE doit être imputé sur l'impôt sur le revenu ou l'impôt sur les sociétés dû au titre de l'année au cours de laquelle les rémunérations prises en compte ont été versées.

Ainsi, le CICE calculé au titre des rémunérations 2013 peut être imputé sur l'impôt dû au titre de l'exercice 2013, à acquitter en 2014.

Si le CICE ne peut pas être utilisé intégralement (en cas d'excédent), il peut servir au paiement de l'impôt dû au cours des 3 années suivantes (le CICE 2013 peut être imputé sur les impôts dus au titre de 2013, 2014, 2015 et 2016). La fraction non imputée au terme des 3 ans est remboursée à l'entreprise (soit en 2017 pour le CICE 2013).

↳ **Pacte de responsabilité : contribution de l'UNSA (voir document en annexe).**

↳ **Pacte social pour les industries de la métallurgie (voir document en annexe) :**

- Prévision d'un agenda
- Prévision des différentes thématiques positionnées.

DEBAT

JFC (SyndArch) : la branche doit effectivement avec une réflexion, compte-tenu de la nature très disparate des entreprises qui la composent ; à ce jour, les cotisations CAF représentent 2,5 % de la masse salariale brute. En quoi ce crédit d'impôt peut-il valoriser les entreprises d'architecture et sécuriser les marchés ? Quand bien même les charges diminueraient, seules les entreprises de plus de 10 salariés pourraient créer un emploi à plein temps (sous réserve que l'activité suive). Le CICE est une contrepartie liée à la sécurisation des missions des entreprises.

TLB (UNSA) : il faut faire attention à ne pas faire un amalgame systématique entre le CICE et le pacte de responsabilité et de solidarité. Pour l'instant, le CICE est en place, quant au pacte de responsabilité, personne ne peut dire si ce sera une prolongation ou une augmentation du CICE ou bien, si autre chose sera proposé aux entreprises.

Par rapport aux emplois dans la branche, pour 2013, le CICE a représenté entre 1.8 et 2 % de la masse salariale brute et pour 2014, ce sera autour de 2.5 % compte-tenu des catégories de personnel dans la branche. Le CICE est une affaire "personnelle" de l'entreprise et de l'employeur, deux points sont importants et viennent corroborer ceux sur le maintien de l'activité et des emplois. Les premières enquêtes nationales sur les attentes du CICE prouvent que cela a fonctionné dans certains cas.

Le CICE a pour but de maintenir les emplois, d'investir et compte-tenu du dumping des honoraires auxquels la profession est confrontée dans les marchés publics, les marges sont extrêmement faibles. Ce CICE vient un peu conforter cette marge et permet aux entreprises d'investir, ce qui est indispensable, si elles veulent passer à une obligation de la maquette numérique 3 D dans toutes les entreprises. Les entreprises savent ce que coûte aujourd'hui la mise à jour informatique, les marchands de logiciels se jettent sur le BIM, avec de nouveaux produits tous les six mois, ce qui oblige les entreprises à suivre le mouvement pour ne pas être, faute de BIM, dépassées.

Il faut quand même être réaliste, aujourd'hui, toutes les entreprises connaissent des baisses d'activité de 15 à 20 % et l'objectif majeur c'est de conserver les emplois.

YB (CFTC) : au regard de l'accord interprofessionnel signé sur le pacte de responsabilité, la branche doit négocier et définir des objectifs. Comme il s'agit de mesures fiscales et de conditions pour que les entreprises continuent à bénéficier des différents dispositifs d'allègements fiscaux, la branche doit faire quelque chose rapidement. Il semble que le gouvernement va se saisir du problème puisque très peu de branches ont réagi, il vaut donc mieux que la branche s'en saisisse au cas où le gouvernement envisagerait des sanctions.

FG (SyndArch) : en premier lieu, il faut que la branche communique sur son site en reprenant les textes du Ministère de l'Emploi. Ensuite, elle doit mettre en place un groupe de travail qui déterminera quels sont les éléments qui impacteraient les entreprises (investissement, recherche, formation, recrutement ...).

JFC (SyndArch) : précise que sa précédente intervention a porté sur le pacte de responsabilité et non sur le CICE. Il est demandé à toutes les branches de faire des déclarations de principe sur le modèle du BTP, notamment en matière de création d'emplois. C'est donc maintenant ou jamais de faire une déclaration sur l'activité de la branche et sous quelles conditions elle peut développer les emplois.

Pour en revenir au CICE, une question reste en suspens et une réflexion s'impose sur sa gestion au sein des TPE !

SC (CFDT) : la branche n'a qu'à créer un groupe de travail sur le sujet et faire une déclaration via un média qu'elle aura choisi. Par ailleurs, quid de l'impact financier dans une TPE ?

TLB (UNSA) : le calcul est simple, 1800 € pour une masse salariale brute de 90.000 € !

SC (CFDT) : la branche doit produire une réflexion prospective et non pas une déclaration "clownesque" comme celle faite par le BTP.

JFC (SyndArch) : si la mission de base était appliquée dans tous les marchés publics ou privés, cela n'aurait rien de "clownesque" et créerait de l'activité, de même l'extension des missions avec la réintégration de l'EXE dans les équipes de maîtrise d'œuvre. Cela créerait de l'activité non seulement dans la branche, mais aussi chez les ingénieurs, les économistes ; c'est là-dessus que la branche doit insister car les missions EXE rapportent beaucoup d'argent.

TLB (UNSA) : le document de la métallurgie est une base qui peut être adaptée à la réflexion de la branche, mais à l'image des industries de la métallurgie, il faut mettre en place des outils (dialogue économique, recensements ...).

JFC (SyndArch) : la branche a quand même mis en place la plateforme "Emploi & Compétences" qui est un outil assez original. Il faut sortir de cette réunion avec des idées concrètes pour pouvoir conclure rapidement.

FP (UNSA) : il faut mettre en place les thématiques, le calendrier de réflexion et les outils.

PC (SyndArch) : en résumé, l'Etat fait cadeau de quelques taxes en moins pour les agences, mais en dehors des grosses agences, il semble peu probable de créer des emplois dans des entreprises qui, à 85 %, ont un salarié dans le meilleur des cas et quelle que soit la somme qu'elles économiseront, elles ne pourront rien en faire. Dans le fameux cadre de la

maquette numérique, il a été question de mettre en place des formations pour les salariés. Pour progresser, il faudrait toutefois que les employeurs aient les moyens d'investir dans les logiciels, à moins que tout le monde mette l'argent dans un pot commun, ce qui permettrait, en attendant une reprise hypothétique et de meilleurs honoraires avec les missions d'EXE et de synthèse, d'aider les entreprises à se mettre à jour et à progresser dans leurs capacités à produire autre chose qu'une esquisse, un permis de construire ou des façades.

Autant dans les grosses structures, les économies de charges réalisées vont permettre de créer des emplois pour peu qu'il y ait de la commande, autant pour les TPE, en dehors de mettre l'argent dans un pot commun, ce sera difficile.

FG (SyndArch) : il faut avant tout avoir un état clair des entreprises d'architecture et prouver à l'Etat et au Ministère qu'il existe bien des entreprises conséquentes avec une masse salariale importante et cesser de répéter qu'il n'y a que des TPE, sinon, la branche ne sera pas impactée par le pacte de responsabilité.

YB (CFTC) : dans le cadre du travail sur la formation professionnelle, l'Opca PI a remis un document dans lequel la branche peut retrouver le nombre d'entreprises adhérentes (par tranches d'effectifs) qui relèvent du champ d'application de la Convention Collective. Les chiffres sont à la disposition de la CPNNC, ils peuvent ainsi lui donner des idées.

Constat :

- aucune entreprise de plus de 300 salariés
- quelques entreprises de plus de 50 salariés
- pour information, la dernière collecte de l'Opca PI auprès des entreprises de la branche fait apparaître une baisse de la masse salariale de 3 %.

L'Etat a confié une mission aux branches professionnelles, autant la remplir pour éviter aux entreprises d'être embêtées si elles ne rentrent pas dans les clous par rapport au CICE.

FG (SyndArch) : au-delà du nombre de salariés affichés réellement dans les statistiques, il faut analyser la manière dont les entreprises travaillent. De nombreux collaborateurs d'architectes n'étant pas salariés, les entreprises ne seront pas impactées par ces avantages fiscaux, d'où l'intérêt pour elles de les salarier.

YB (CFTC) : au niveau des professions libérales, le collaborateur architecte ne correspond pas au métier.

JFC (SyndArch) : le terme exact c'est "collaborateur libéral" et ça ne correspond pas du tout au mode de fonctionnement des agences d'architecture.

FD (CFE-CGC) : a bien entendu que l'Etat avait confié une mission aux branches professionnelles, autant lire le contenu de cette mission et y répondre autant que faire se peut.

PACTE DE RESPONSABILITE EXTRAIT DU RELEVÉ DE CONCLUSIONS DES REUNIONS PARITAIRES

"Les parties signataires s'engagent donc, en complément de l'agenda social arrêté le 13 novembre 2013, à mettre en œuvre le pacte de responsabilité selon les thématiques et les principes directeurs suivants :

1 - L'emploi

A - Développement et maintien de l'emploi

Même si la compétitivité repose à la fois sur des facteurs coût et hors coût, le niveau des prélèvements sociaux et fiscaux est un des facteurs importants de la création d'emploi. Par ailleurs, la qualification et les compétences des salariés sont un levier structurant de la compétitivité des entreprises. Ainsi, dans le cadre du pacte de responsabilité, les parties signataires demandent aux branches professionnelles d'ouvrir, dès lors que la trajectoire de baisse des prélèvements sociaux et fiscaux sera précisément définie par les pouvoirs publics, des discussions en vue d'aboutir à un relevé de conclusions signé, ou des négociations en vue d'aboutir à un accord, précisant des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi :

- au niveau général : niveau de recrutement, création, maintien... ;
- au niveau des jeunes, notamment en alternance. Les outils créés par les "ANI jeunes" de 2011 seront fortement mobilisés. Au vu des récentes évolutions législatives et réglementaires en matière d'apprentissage, la réalisation des objectifs dépendra dans ce domaine de l'engagement de l'Etat et des Régions à accompagner ce volet du pacte de responsabilité. Une concertation, au niveau national et régional, pourra être ouverte avec elles à ce titre ;
- au niveau des seniors, notamment par la signature d'accords sur les contrats de génération.

B - Développement des compétences et des qualifications

A l'occasion du travail d'élaboration des listes des formations éligibles au compte personnel de formation, qui nécessite un renforcement de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences par branche et par région, il est demandé aux branches professionnelles de travailler sur l'accompagnement des entreprises dans le développement des compétences et des qualifications de leurs salariés, avant tout dans les TPE/PME.

L'objectif est d'améliorer, notamment par la formation professionnelle et le compte personnel de formation, le niveau général de compétences et la structure de qualification des salariés afin de renforcer la compétitivité des entreprises.

Conformément à l'ANI du 14 décembre 2013, le développement des compétences des salariés, notamment via l'accès à une formation qualifiante, fera l'objet d'une reconnaissance de la part des entreprises.

C - Engagement et suivi au niveau des branches professionnelles

La situation économique et sociale est très variable selon les branches professionnelles. Le pacte de responsabilité n'a pas pour finalité d'imposer de manière uniforme des objectifs et une méthode unique d'évaluation. Au contraire, la réussite du pacte de responsabilité passe par le respect de la diversité des branches et de la réalité économique des entreprises.

Chaque branche professionnelle, en fonction de ses spécificités, déterminera, dans les conditions prévues au 1/A du présent document, ses objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emploi qui figureront dans un relevé de conclusions signé ou un accord. Avant l'été 2014, un premier bilan pourra être réalisé. Avant la fin 2014, chaque branche définira les critères, les modalités de suivi et d'évaluation des objectifs qu'elle s'est fixée...."

FP (UNSA) : il est demandé aux entreprises qu'elles se saisissent des outils prévus par l'ANI du 19 juin 2013 et d'ouvrir des négociations sur la qualité de vie au travail. Pourquoi la branche n'intégrerait-elle pas cette question du fonds de solidarité et cette négociation sur les risques psychosociaux dans une négociation de branche sur la qualité de vie au travail avec un volet "prévention des risques" qui pourrait ensuite se décliner dans les entreprises ?

JFC (SyndArch) : de nombreux sujets sont transversaux, la CPNEFP travaille sur la gestion des emplois et des compétences depuis un an, en la matière le projet "Emploi & Compétences" est très intéressant. Il ne s'agit pas de créer, *ex nihilo*, un texte d'accord uniquement pour en créer un, il faut recenser en amont l'ensemble des éléments de travail et lier le tout dans un accord qui pourra être signé.

Il faut effectivement rappeler que les entreprises rencontrent des difficultés pour investir, difficultés qui sont liées à un manque d'activité, l'emploi étant lié à l'activité du secteur économique.

TLB (UNSFA) : la branche a déjà des arguments et elle peut également insister sur le fait qu'un travail est fait au niveau du paritarisme et que la participation des employeurs est importante puisque la cotisation est passée de 0.07 % à 0.13 %. Un dialogue social est donc mis en place et la participation des employeurs est une part non négligeable.

JFC (SyndArch) : sur la base des discussions de ce jour, le secrétariat de l'APGP va pouvoir rédiger un projet et les organisations syndicales pourront ainsi s'appuyer sur un texte.

JFC propose d'y consacrer la fin de la CPNNC pour que chaque organisation s'exprime, et permettre de lister l'ensemble des sujets à aborder.

THEMES A ABORDER DANS LE CADRE DU PACTE SOCIAL

➤ **Le dialogue économique et social** : le fonds d'action sociale à destination du bien-être au travail, l'APGP, son fonctionnement et la contribution des entreprises par le biais d'une cotisation au paritarisme, l'égalité professionnelle ...

➤ **Le maintien et la création d'emplois** : les jeunes, les seniors, l'apprentissage, les contrats en alternance ...

➤ **La gestion et le développement des compétences et des qualifications** (cf. projet en cours)

➤ **Les données économiques et sociales** : synthèse des résultats des négociations salariales, insuffisance des données statistiques (INSEE ...)

➤ **Les investissements** : R & D, formation, matériel informatique, la gestion, la mutualisation pour investir...

➤ **Le développement de l'activité** : la pérennisation des missions (généralisation de la mission de base) avec extension EXE et synthèse, le BIM, le taux des honoraires et le mode de dévolution des marchés publics ...

Position du collègue salarié :

YB (CFTC) : les thèmes relatifs aux investissements et au développement de l'activité relèvent du collègue employeur, à moins que le collègue salarié puisse décider des investissements au sein des entreprises ! Quant aux autres thèmes, la CFTC n'a pas franchement d'opinion ...

DM (FO) : son organisation a manifesté pour dénoncer ce pacte, et il faut espérer qu'il amènera des choses intéressantes pour les salariés de la branche architecture. FO examinera de près les propositions qui seront faites, bien que le CICE déjà opérationnel dans d'autres branches n'apporte pas grand-chose. Quant à une signature d'accord, FO n'en est pas encore là et considère que le pacte est un pacte "d'austérité".

LT (CGT) : dès le départ, la CGT a été contre le pacte de responsabilité et sa position est la même aujourd'hui, d'autres organisations syndicales se sont heureusement aperçues que c'était une entourloupe et tout le monde perçoit bien que c'est un cadeau empoisonné et que les fameuses créations d'emploi ne seront pas au rendez-vous.

Compte-tenu de la taille de la majorité des entreprises de la branche, il ne sera pas possible de créer un poste, aussi, il faudrait arriver à mutualiser le budget dans un fonds commun qui servirait à financer des actions, et la branche n'est pas en manque d'imagination pour en trouver. Le problème fondamental c'est de savoir si autour de la table, tout le monde est d'accord pour créer ce fonds et mettre dedans ces fameux allègements. Il n'y a que sous cette forme là que la branche arrivera à faire quelque chose.

FD (CFE-CGC) : est d'accord avec ce qui vient d'être dit et que la branche arrive à un protocole d'accord sur la façon de mutualiser les fonds.

FP (UNSA) : en reprenant la contribution de son organisation, en termes de dialogue social, l'objectif est de parvenir à négocier en matière d'emploi, d'alternance, de jeunes, de seniors, de qualité de vie au travail, d'organisation du travail, tout ce qui a déjà été dit. Le second point est plus en lien avec l'accord, à savoir porter une attention plus particulière aux problématiques des TPE/PME de la branche. Sur la question de la mutualisation d'un fonds, ce qui serait bien, c'est d'abord de faire des estimations, avoir des chiffres pour que dans la démarche de négociation, la branche puisse se référer à des éléments tangibles et concrets. Sur la démarche de négocier dans le cadre, aussi bien de l'utilisation du CICE que du pacte de responsabilité, l'UNSA, à l'origine de la demande, est tout à fait d'accord.

Position du collègue employeur :

TLB (UNSA) : l'UNSA est d'accord sur tous les points abordés. Cependant, comment mettre en place un fonds mutualisé au regard d'un CICE ou d'allègement de cotisations sans en connaître aujourd'hui la teneur ? En sachant qu'il faut faire le parallèle avec la cotisation du paritarisme en hausse, et par rapport à toutes les modifications importantes sur la formation, il ne faut pas négliger que la branche va aller bien au-delà du taux légal de cotisation de formation puisqu'en plus du 1 %, elle devra payer à l'Opcv PI 0.85 %, soit un total de 1.85 % au lieu de 1.60 % actuellement.

Tous ces éléments financiers, plus le fonds social, font qu'il semble difficile d'avoir un fonds mutualisé par rapport au CICE qui est une politique unique des entreprises et des employeurs. Par contre, les points qui semblent particulièrement importants à développer et qui peuvent servir la profession, sont ceux en termes d'investissements et de développement de l'activité, facteurs essentiels d'une éventuelle "reprise d'activité" qui pour l'instant est très aléatoire.

JFC (SyndArch) : l'accord formation est en cours de discussion et à ce jour, le taux de cotisation n'est pas de 1.85 %.

En ce qui concerne la position du Syndicat de l'Architecture, parmi les six thèmes proposés, celui qui semble essentiel est celui relatifs aux investissements et à la mutualisation. Il y a des entreprises qui, compte-tenu de leur taille ne sont pas confrontés à ces problèmes aussi, la solution serait de fixer un seuil (ex. 8 salariés) en dessous duquel une mutualisation pourrait être constituée. Les entreprises de moins de 8 salariés représentant un effectif non négligeable, il y a tout intérêt à mutualiser les efforts, quitte à les abonder sous une forme ou sous une autre.

La collectivité des entreprises d'architecture a constitué une réserve et si, dans le cadre du fonds social, la branche pouvait mettre en place des aides spécifiques pour les investissements en matière de formation des salariés et éventuellement en matière de mises à jour de logiciels, ce serait intéressant pour les petites entreprises.

DEBAT

GL (UNSFA) : pour répondre à des besoins d'abondement en équipement ou autre, ne croit pas une seconde que les petites entreprises aient besoin d'un fonds mutualisé dont le reversement de la contribution du CICE sera perçu comme un prélèvement et un impôt supplémentaire. Chaque entreprise aura sa particularité et l'emploi de la rétrocession liée au CICE lui sera propre, ce sera soit pour maintenir un emploi, soit pour de la formation (BIM ...), soit pour du matériel ...

Il faut bien scinder les deux problématiques liées au CICE et au pacte de responsabilité. Il faut laisser chaque entreprise gérer la partie CICE et le réemploi des fonds dégagés, et surtout ne pas mutualiser les fonds pour que ce ne soit pas perçu comme un impôt supplémentaire.

Il faut plus s'attacher au pacte de responsabilité et développer les thèmes qui ont été définis.

JFC (SyndArch) : en ce qui concerne la mutualisation des fonds, JFC a bien fait référence au pacte de responsabilité et non au CICE. Pour l'instant, il n'y a pas suffisamment d'éléments économiques pour en parler. Le pacte de responsabilité est normalement abondé par la réduction des charges sur les cotisations familiales, ce qui représente une certaine somme pour 35.000 salariés. Un fonds mutualisé pour les TPE leur permettrait d'avoir accès à un fonds social d'aide, il faut seulement fixer un seuil.

TLB (UNSFA) : ne voit pas comment lier le pacte de responsabilité à la réserve en prévoyance ?

JFC (SyndArch) : compte-tenu de la taille des entreprises d'architecture, les baisses de charges ne sont pas significatives pour qu'elles puissent mettre en œuvre quoi que ce soit ; c'est pourquoi, la solution serait de mutualiser ces économies réalisées grâce au pacte de responsabilité.

LT (CGT) : les entreprises ne vont rien payer de plus, elles vont simplement bénéficier d'une baisse de cotisations patronales et ce sont les contreparties par rapport à cette baisse de cotisations patronales qu'il faudrait mutualiser. Quels moyens aura la branche pour savoir si un employeur a investi dans un logiciel ? En termes d'emploi, la vérification sera vite faite, une entreprise de trois salariés n'embauchera pas, il va bien falloir trouver un système qui fonctionne et le seul valable, c'est de passer par la mutualisation tout en faisant attention aux petites entreprises qui entreront dans la mutualisation et aux plus grosses qui se contenteront d'en profiter.

PP : la CPNNC évoque la possibilité de mobiliser ou pas une économie sur la masse salariale. Sachant que la masse salariale de la branche représente 1 milliard d'€, les 2.5 % de réduction de cotisation représentent 25 millions d'€.

FP (UNSA) : en résumé, le fonds social de la branche existe déjà et il serait réparti en contrepartie d'actions ! La branche peut donc bénéficier de cette enveloppe dans le cadre du pacte de responsabilité, mais dans quelles mesures ?

GL (UNSFA) : pour en revenir au pacte de responsabilité, il est hors de question que les fonds provenant de l'avantage fiscal donné aux entreprises soient utilisés collectivement !

JFC (SyndArch) : en réponse à l'UNSA, le fonds social en question n'est pas constitué aujourd'hui en tant que tel, il s'agit d'une réserve de 30 millions d'€ en prévoyance. Néanmoins, il va falloir utiliser cet argent au bénéfice des entreprises puisque la branche a accumulé trop de réserves au-delà de la provision pour égalisation.

Dans le cadre du pacte de responsabilité, et non pas du CICE, les éléments qui vont permettre d'établir un chiffrage sont encore inconnus à ce jour, sauf qu'il portera sur le montant des cotisations familiales, ce qui représente entre 2 et 2.5 % de la masse salariale des entreprises. L'argent "donné" aux entreprises n'ira pas dans la poche des employeurs, des actionnaires ou autres, mais pour le développement des compétences.

Il faut donc distinguer les entreprises qui ont des structures en capacité de gérer l'utilisation des fonds pour de la formation, de la recherche et du développement, des investissements en interne, des entreprises qui ne peuvent pas le faire, compte-tenu de leur petite taille. L'objectif c'est d'aider cette catégorie d'entreprises au moyen des réserves constituées (30 millions d'€ à ce jour) et au moyen de l'argent économisé dans le cadre du pacte de responsabilité (env. 25 millions d'€) pour les aider à investir sous une forme ou sous une autre (prêt, aide directe ...).

GL (UNSFA) : dans ce discours, il y a un mélange entre le fonds mutualisé afférent au pacte de responsabilité et le fonds social existant.

SC (CFDT) : ce sont effectivement deux fonds spécifiques, l'un existe déjà et l'autre découle de l'aménagement social moyennant des contreparties. Il ne reste plus à la branche de se saisir du sujet et de monter des projets.

FP (UNSA) : pour rappel, il est bien dit qu'en ce qui concerne le CICE, l'entreprise a l'obligation de retracer dans ses comptes l'utilisation qu'elle en fait. C'est déjà un premier point d'information pour savoir quelles seront les utilisations qui en seront faites ou tout au moins, comment cet argent sera réattribué.

En ce qui concerne le pacte de responsabilité, les thèmes ont été définis, mais en ce qui concerne les actions, il faut bien différencier le travail paritaire du travail de négociation, voire lier les deux et fixer ensuite un calendrier pour mettre en place des outils utilisés et qui pourront se décliner dans les entreprises.

Il faut bien entendu avoir connaissance du contexte des entreprises, de leurs difficultés, de leurs projets et qu'ensuite, la branche ait une logique d'action en termes de propositions. Il faut que ce soit fait assez rapidement et si les sommes doivent être réutilisées, elles doivent l'être dans un temps relativement court.

TLB (UNSFA) : il faut quand même savoir que l'un des objectifs du pacte de responsabilité, c'est d'alléger le coût du travail et de renforcer la compétitivité des entreprises. Or, la France est le pays d'Europe le plus chargé (+ de 49.5 % sur un salaire brut) et si les cotisations familiales baissent, c'est bien pour que la compétitivité des entreprises soit plus importante. Quid de l'utilité d'un fonds mutualisé qui reprendrait ces économies ? Ce problème financier est secondaire, l'urgence c'est de mettre en œuvre des objectifs.

SC (SyndArch) : revient sur la mutualisation qui est une façon pour que les entreprises puissent bénéficier pleinement de l'allègement des cotisations, soit en achetant du matériel, soit en ayant une stratégie personnelle. Il faut définir des thèmes prépondérants pour le développement des entreprises, comme par exemple le BIM qui va être un enjeu important et que les architectes doivent maîtriser pour acquérir de nouveaux marchés. Ensuite, il faudra proposer des formations aux salariés pour que l'ensemble de la branche défende une véritable compétence vis-à-vis des bureaux d'études et d'éventuels futurs intervenants qui pourraient s'approprier la maîtrise d'œuvre.

GL (UNSFA) : il a été suggéré d'utiliser les fonds pour la formation, mais il faut quand même rappeler qu'il existe déjà des fonds qui financent les formations des collaborateurs d'agences. Une participation pour des compléments non pris en charge peut être envisageable, mais la formation "BIM", une fois définie, sera financée par les fonds formation.

JFC (SyndArch) : la formation "BIM" sera une formation prioritaire entrant dans le cadre du management de projets.

GL (UNSFA) : l'idée du pacte de responsabilité, ce n'est pas d'imposer une cotisation supplémentaire en contrepartie d'un allègement de charges, mais faire en sorte que chaque entreprise puisse adhérer, de façon volontaire, à un système de fonds mutualisés qui sera en partie happé par les 30 millions d'€ de réserve. Les entreprises qui voudront générer des actions cotiseront et en contrepartie, ces actions seront financées par l'allègement des cotisations et par l'abondement de la prévoyance. Discuter dans ce sens là paraît plutôt positif, et cela permettra d'utiliser un fonds qui existe déjà, mais à partir du moment où il y aura un système d'adhésion volontaire.

YB (CFTC) : ce qui revient à créer un OPCA de branche ...

GL (UNSFA) : c'est bien le rôle du paritarisme d'encourager des actions qui vont dans le sens de l'objectif "emploi et compétitivité des entreprises", la branche répond à la demande du gouvernement et les entreprises, employeurs et salariés, y verront un intérêt.

YB (CFTC) : ces fonds ne vont pas être destinés aux salariés de la branche, mais aux entreprises qui vont financer des actions de formation et leur développement économique. Or, à la base, les fonds sociaux ne sont pas faits pour cela ! Ils doivent servir à l'assistance à la vie personnelle des salariés en difficulté et non pas pour aider les entreprises.

SC (CFDT) : il semble que tout le monde soit d'accord sur le principe, aussi la proposition c'est de faire un plan d'actions sur la base des six propositions faites, et avec des fonds mobilisables en partie.

LT (CGT) : quid de ces fonds ?

SC (CFDT) : la réserve pour l'action sociale et les économies réalisées grâce à l'allègement des cotisations familiales (env. 25 millions d'€).

LT (CGT) : la réserve en prévoyance n'est pas à l'ordre du jour, il s'agit de faire des propositions en matière de pacte de responsabilité.

SC (CFDT) : propose qu'une sous-commission travaille spécifiquement sur le pacte de responsabilité et que les volontaires qui la composeront soient porteurs du projet.

Décision : La CPNNC propose que le secrétariat du paritarisme rédige une note de synthèse à partir du débat sur le pacte de responsabilité et le soumette aux partenaires sociaux à la prochaine réunion du 03 juillet 2014.

Point 8 : Questions diverses

↳ Le bien-être au travail : étude, prévention, traitement éventuel des risques psychosociaux et création d'un fonds social y afférent.

JFC (SyndArch) : le traitement des risques psychosociaux dans l'entreprise est une priorité et comme il se trouve qu'il y a des réserves en prévoyance, Adéis est en train de travailler sur le sujet et est prêt à constituer un fonds social, ce qui serait une manière de le mettre en place et d'avoir ensuite d'autres fonctions déjà évoquées, comme par exemple, l'exonération des cotisations pour les entreprises en difficulté. C'est une opportunité intéressante que la branche doit saisir, d'où la réflexion à avoir en CPNNC.

Il est important de débattre rapidement de la possibilité de donner mandat soit à l'APGP, soit à la Présidence de la CPNNC pour discuter de la mise en place d'un fonds social, et porter le sujet à l'ordre du jour de la prochaine réunion.

LT (CGT) : il faut discuter du financement par le biais d'un fonds social, mais également définir ce que sont les risques psychosociaux dans la branche. C'est un débat très intéressant à mener à condition d'en prendre le temps.

JFC (SyndArch) : la réflexion sur le fonds social est articulée autour de la prévoyance des risques psychosociaux qui, justement, peuvent être éligibles au titre de ce fonds social et notamment de la réserve.

A - Projet de prévention des risques psychosociaux rédigé par l'APGP

La Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective définit les risques psychosociaux comme étant engendrés par les conditions de travail, les facteurs organisationnels et relationnels liés à l'emploi, et ayant un impact sur la santé mentale, physique et sociale des professionnels de la Branche.

Les salariés mais aussi les dirigeants des très petites entreprises peuvent être victimes de ces risques liés à l'emploi.

La nature des activités d'une entreprise d'architecture, la fourniture de prestations intellectuelles, favorise la manifestation des risques psychosociaux.

Sous l'effet des mutations des conditions de l'exercice professionnel, telles que la complexité des tâches, les évolutions technologiques, ou encore les exigences accrues des maîtres d'ouvrage dans un contexte économique toujours difficile, les risques psychosociaux une problématique dont les conséquences doivent être anticipées et prévenues au sein des entreprises d'architecture.

Ces risques ont souvent des causes communes (charge de travail, intensification du recours aux outils de communication instantanée, mode de management, organisation du travail, non reconnaissance de l'égalité professionnelle...) qui peuvent interagir. Ils peuvent avoir des effets graves sur la santé morale et physique des professionnels concernés, qu'ils soient salariés ou demandeurs d'emploi.

Dans les très petites entreprises, qui représentent 95 % des entreprises de la Branche Architecture, il est nécessaire de donner la priorité aux mesures collectives susceptibles d'éviter les risques psychosociaux le plus en amont possible.

Le projet Prévention vise à :

- Faire réaliser une étude sur les principaux risques professionnels connus ou émergents dans les entreprises d'architecture.*
- Faire développer des outils d'autodiagnostic pour les dirigeants d'entreprise (en amont de la manifestation de signes de risques psychosociaux, en accompagnement voire en gestion des situations à risques identifiées).*
- La diffusion de ces outils doit être la plus large possible. Aussi, leur dématérialisation et leur mise à disposition sur le site internet de la Branche s'impose. En outre, un colloque national permettra d'associer les partenaires de la Branche (ministères, acteurs publics, opérateurs santé, organisations professionnelles...) à la diffusion de l'action Prévention et de ses outils...*

JFC (SyndArch) : ce document, rédigé le 16 mai dernier, n'a plus lieu d'être du fait qu'Adéis, par l'intermédiaire de Technologia, organise sa propre enquête.

B - Courrier de Jérôme Bonizec, Directeur du Développement Adéis

Monsieur,

Le Bien-être au travail est un sujet récurrent qui préoccupe les employeurs soucieux des conditions de travail en entreprise.

Aujourd'hui, 47 % des salariés en France déclarent éprouver souvent du stress au travail.

Quelles en sont les conséquences pour l'entreprise ? Quels sont les risques pour le salarié qui le subit ? Quels sont les facteurs de stress au travail ? Quels sont les coûts pour l'entreprise ? Comment évaluer les risques psychosociaux ? Comment les prévenir ?...

Autant de questions sur lesquelles les partenaires sociaux se penchent aujourd'hui pour :

- apporter des réponses au sein de leur branche,*
- favoriser la mise en place d'actions de prévention,*
- préserver la santé des salariés*
- et réduire le coût de la sinistralité pour les entreprises...*

Cette démarche s'inscrit également dans le cadre des actions de prévention relatives aux régimes de branches intégrant un degré élevé de solidarité. C'est pourquoi ADEIS, afin d'apporter des éléments de réponses les plus probants aux branches qui lui font confiance, souhaite renforcer sa connaissance sur le sujet des risques psychosociaux.

Le Comité d'Observation Stratégique (COS) d'ADEIS, a ainsi choisi de mettre en place un baromètre sur les risques psychosociaux des salariés dans les branches professionnelles.*

Ce baromètre a pour vocation notamment de :

- disposer d'un état des lieux en matière de santé et de qualité de vie au travail des salariés sur un panel relevant de différents secteurs d'activité,*
- identifier les facteurs qui concourent à la santé et au sentiment de bien-être des salariés,*
- trouver des propositions d'actions de prévention visant à réduire l'exposition des branches à ces risques et pouvant alimenter les actions à mettre en œuvre dans le cadre des recommandations,*
- permettre de concevoir des réponses participant à l'amélioration de la protection sociale des branches.*

Dans le cadre de ce projet, nous souhaitons constituer un panel de six branches, suffisamment large pour contribuer à la réussite de ce baromètre. Nous avons ainsi le plaisir de vous solliciter afin que votre branche y participe.

A chaque étape de réalisation nous vous communiquerons en amont les questionnaires qui seront adressés aux salariés de votre branche et les résultats du baromètre, globaux et par branche.

Pour en savoir plus et vous permettre de prendre votre décision à partir d'éléments concrets, vous trouverez ci-joint le dossier réalisé par la société Technologia qui a été retenu par le COS d'Adéis pour réaliser ce baromètre.

Je me permettrai de vous contacter très prochainement pour connaître votre décision et répondre à vos questions, afin d'obtenir une réponse avant le 25 juin. N'hésitez-pas à me contacter dès maintenant, si vous le désirez.

En vous remerciant de toute l'attention que vous porterez à cette démarche, nous vous prions de croire, Monsieur, à l'assurance de nos salutations distinguées.

** Le Comité d'observation stratégique d'Adéis (COS) vise à éclairer les délibérations du Conseil d'administration d'Adéis par des travaux d'analyse, de veille et de prospective dans le domaine de la protection sociale des branches professionnelles. Il a vocation à publier ses travaux et entend constituer l'observatoire de référence de la protection sociale des branches professionnelles en France.*

La feuille de route du COS s'articule autour de deux axes :

- Analyse, veille et prospective : sous la forme de cycles thématiques annuels.*
- Baromètre/Observatoire : sous la forme d'étude relative à la situation générale de l'environnement de la négociation collective de branche.*

PJ : Dossier réalisé par la société Technologia.

JFC (SyndArch) : la CPNNC doit se prononcer sur la proposition faite par Adéis, à savoir faire partie d'un panel de six branches dans le cadre d'une enquête sur les risques psychosociaux. Cette enquête arrive au moment où la branche pourrait envisager de mettre en place un fonds social avec une partie des fonds excédentaires de la prévoyance. Une fois ce fonds social constitué, ce serait l'occasion de l'utiliser pour la prévention des risques psychosociaux, pour aider les entreprises en difficulté, ainsi que pour un certain nombre d'actions sociales.

Ainsi, si un fonds mutualisé était mis en place dans le cadre du pacte de responsabilité, il pourrait être collecté par le fonds social, ce qui permettrait de justifier les transferts d'un fonds à l'autre.

La CPNNC a donc souhaité diffuser cette information aux organisations syndicales et elle attend d'elles qu'elles donnent mandat à la Présidence pour que la branche participe au panel et que l'APGP réfléchisse à la mise en place technique et financière d'un fonds social dédié à différentes actions.

FP (UNSA) : souhaiterait savoir qui compose le comité d'observation stratégique d'Adéis et en dehors de Technologia. L'UNSA travaille avec un autre cabinet dont les approches ne sont pas les mêmes que celles de Technologia, en matière d'appréciation de la notion de risques psychosociaux ou de méthode de travail.

Par rapport au projet de prévention, l'UNSA souhaiterait savoir s'il est couvert par Adéis et au moyen de quels fonds et à quelle hauteur la branche participerait à ce financement. Quant à la question du fonds social, par rapport au débat qui a eu lieu précédemment, l'UNSA n'a pas d'avis contraire à émettre.

JFC (SyndArch) : cette enquête ne coûtera rien à la branche, elle se contentera seulement de participer à un panel dont les réunions seront prises en charge par Adéis.

GL (UNSA) : il faut qu'il soit clairement indiqué que, financièrement, la branche ne participera en rien à l'enquête qui sera prise en charge par les fonds propres d'Adéis.

JFC (SyndArch) : quant à la question de l'UNSA sur Technologia, le prestataire en charge de l'enquête a été choisi par Adéis sur appel d'offre.

PC (SyndArch) : quid d'une telle intervention sur les risques psychosociaux ? Quid des statistiques par rapport à d'autres branches ?

SC (CFDT) : jusqu'à présent, la branche ne s'en est pas préoccupée, d'où l'intérêt d'une telle enquête pour repérer les risques psychosociaux dans les entreprises d'architecture.

JFC (SyndArch) : ces risques représentent un coût de plus en plus important pour la Sécurité Sociale et les organismes assureurs, la branche a donc intérêt à vérifier si les entreprises sont impactées et le cas échéant, à mettre en place des mesures de prévention.

TLB (UNSA) : comme la branche n'a pas toutes les données de la mission de Technologia, il faut qu'elle soit sûre d'obtenir les résultats afférents aux entreprises d'architecture.

Méthodologie :

"... La démarche du cabinet Technologia sera conduite selon les principes méthodologiques suivants :

- Elaboration d'un questionnaire ad hoc visant à évaluer :

- Les niveaux de risques segmentés par population (dimensions d'exigence, autonomie, soutien, reconnaissance, sens du travail ...)*
- L'évaluation de l'état de santé des salariés (degré d'exposition à l'épuisement professionnel, à la pénibilité)*
- Le ressenti des salariés (vision de l'avenir, équilibre vie professionnelle/vie personnelle ...)*
- Les facteurs professionnels impactant les niveaux de risque (charge de travail, temps de travail ...).*

- Construction d'un échantillon représentatif des structures par branche professionnelle.

- Diffusion du questionnaire entre le mois de juillet et le mois de septembre 2014 à un panel de salariés de l'échantillon des structures par branche professionnelle.

- Résultats du questionnaire enrichis de propositions d'actions de prévention par branche professionnelle à partir du mois d'octobre 2014.

- Présentation globale des résultats du baromètre des différentes branches participantes lors de la journée ADEIS du 20 novembre 2014...."

PP : il y a près d'un an et demi, la branche a signé un protocole technique et financier concernant chacun des régimes santé/prévoyance et ces protocoles ont eu le mérite de préciser ce qui pouvait rentrer dans le cadre des dépenses des régimes et des dépenses en matière d'actions de prévention ont été soigneusement prévues. Les réserves ne pouvant être mobilisées que par rapport à des actions en lien direct avec l'objet de chacun des régimes, tout ce qui touche à la prévention (et le projet présenté est potentiellement en lien direct avec une action de prévention) peut facilement élargir sur la prévoyance, voire même la santé. Les fonds de la réserve peuvent donc être utilisés dans ce cadre là, il n'y a aucune ambiguïté, c'est conforme aux engagements pris par la branche.

FG (SyndArch) : souhaiterait également avoir plus d'informations sur Technologia et savoir par qui il est financé.

JFC (SyndArch) : Technologia a été choisi par Adéis à l'issue d'un appel d'offre parmi plusieurs d'organismes chargés d'évaluer les risques psychosociaux, c'est Adéis qui financera cette enquête qui a pour objectif de réduire les dépenses relatives à ces risques moyennant des actions de prévention.

TLB (UNSFA) : a priori l'UNSFA n'est pas contre la démarche à partir du moment où ça ne coûtera rien à la branche et que les résultats de l'enquête seront fiables et exploitables.

GL (UNSFA) : au vu des conclusions de cette enquête, la branche réfléchira aux fonds qu'elle pourra éventuellement mobiliser pour mettre en place telle ou telle action en matière de prévention des risques psychosociaux.

JFC (SyndArch) : ces fonds peuvent être engagés pour des actions de prévention, de solidarité, des actions sociales d'une manière générale.

LT (CGT) : hormis le fait que cette enquête soit gratuite et qu'elle fasse ressortir une évaluation des risques psychosociaux dans la branche, il faut quand même que les résultats soient représentatifs. C'est pourquoi, avant de prendre une décision, il faudrait peut-être discuter un peu plus de la méthodologie avec quelqu'un du cabinet Technologia (ex. quid du panel de salariés ? 5, 30, 200 ?). Le risque c'est que la branche se retrouve avec une évaluation des risques psychosociaux qui ne sera pas réellement le reflet de ce qui se passe dans les entreprises.

JFC (SyndArch) : il ne s'agit pas de discuter avec le prestataire, mais que la branche donne son accord à Adéis pour faire partie du panel. Par ailleurs, comme à chaque étape de la réalisation de l'enquête, Adéis communiquera les questionnaires qui seront adressés aux salariés, ainsi que les résultats, si la branche n'est pas satisfaite, elle pourra toujours se retirer du panel.

FP (UNSA) : souhaiterait que la CPNNC demande des informations complémentaires à Adéis, à savoir les branches qui vont participer à l'enquête, la méthodologie utilisée et le calendrier des actions.

Décision : la CPNNC accepte que la branche participe à une enquête, en matière de santé et de qualité de vie au travail, réalisée auprès d'un panel de salariés, organisée et prise en charge par Adéis.

La CPNNC sera préalablement informée sur les modalités d'organisation de cette enquête, réalisée par Technologia.

La CPNNC mandate la Présidence pour qu'elle réfléchisse avec Adéis aux modalités techniques et financières relatives à la mise en place d'un fonds social et aux types d'actions à mettre en œuvre, notamment en matière de prévention, de solidarité.

OMPL : contribution de la branche à une enquête auprès des salariés sur le bien-être au travail :

PP : l'OMPL a engagé une enquête auprès des salariés des professions libérales sur la qualité de vie au travail.

L'OMPL a interpellé l'APGP pour l'informer que le délai pour les retours d'enquête était fixé au 30 juin qu'il n'y avait eu que 70 réponses de la part des salariés des entreprises d'architecture.

L'OMPL, par le biais de la branche, aimerait faire passer une information auprès des entreprises et des salariés pour communiquer sur l'existence de cette enquête en invitant les employeurs à diffuser l'information aux salariés et en invitant ces derniers à y répondre.

La solution est que l'APGP adresse une Newsletter aux salariés de la branche les invitant à répondre à l'enquête.

Décision : La CPNNC retient le principe d'une Newsletter, sous réserve que l'OMPL en prenne le coût en charge.

Information

PC (SyndArch) : les "petits architectes français", c'est-à-dire, l'Ordre, l'UNSFA, le SyndArch ont réussi à présenter la candidature de Paris pour le congrès de l'UIA en 2020. Face aux candidatures de Rio de Janeiro et Melbourne, celle de Paris a de bons espoirs d'être retenue en juillet prochain.

Ordre du jour de la CPNNC/Commission de gestion du 03 juillet 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Présentation des comptes de résultats de l'exercice 2013 pour les régimes prévoyance et frais de santé
- 3 - Approbation du compte-rendu de la CPNNC du 05 juin 2014
- 4 - Activité de la Présidence
- 5 - Information de la sous-commission "Egalité professionnelle"
- 6 - Information de la sous-commission "Mise à jour de la CCN"
- 7 - Information sur le fonds social
- 8 - Synthèse sur le pacte de responsabilité et de solidarité
- 9 - Questions diverses