

**CPNNC – Commission de Gestion - du 06 novembre 2014**

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 27-11-2014

**Compte-rendu**

**Collège Employeurs :**

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

**Collège Salariés :**

**CFDT-SYNATPAU** : Stéphane CALMARD, Sébastien GIRAULT  
**CFE-CGC** : François DUDILIEUX, (François LE VARLET excusé)  
**CFTC** : Yassin BOUAZIZ  
**FO** : Dominique MODAINE, Bernard BECK  
**UNSA** : Régine SOULIER (Frédérique PAQUIER excusée)

**Président** : Jean-François CHENAIS

**Vice-Président** : Stéphane CALMARD

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

**Arra Conseil** : Jean-Philippe REGAT

**Ordre du jour de la CPNNC du 06 novembre 2014**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la CPNNC du 25 septembre 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Signature de l'avenant 1 au protocole technique et financier du régime prévoyance
- 5 - Mise en conformité de l'appel d'offres frais de santé & prévoyances/Prorogation des opérateurs
- 6 - Accord formation professionnelle
- 7 - Négociation du pacte de responsabilité
- 8 - Questions diverses

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

**Décision** : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 06 novembre 2014 sous réserve de deux ajouts en questions diverses, un relatif à la négociation de la valeur du point en région Rhône-Alpes et un autre pour le calendrier des réunions 2015.

**Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 25 septembre 2014**

**Décision** : La CPNNC approuve en l'état le compte-rendu de la réunion du 25 septembre 2014.

**Point 3 : Activité de la Présidence** : sans objet.

**Point 4 : Signature de l'avenant 1 au protocole technique et financier du régime prévoyance**

PP : cet avenant a déjà été longuement discuté avec Arra conseil le 25 septembre dernier. Pour mémoire, il s'agit de produire un avenant à la convention de gestion qui détermine de quelle façon sont gérés, en fin d'exercice, les éventuels déficits, pour aboutir à l'équilibre. Il s'agit d'inverser une disposition de la convention de gestion qui consistait à prendre sur la réserve générale et ensuite, sur la provision d'égalisation. Pour la bonne forme, cela doit être l'inverse. Cet avenant n'a comme seul effet que de rétablir une logique qui avait échappé à la CPNNC.

**Décision** : L'avenant 1 au protocole technique et financier du régime prévoyance est proposé à la signature des organisations syndicales réunies en CPNNC ce jour, 06 novembre 2014.

**Point 5 : Mise en conformité de l'appel d'offres frais de santé et prévoyance/Prorogation des opérateurs**

Arra Conseil a été missionné par la branche pour auditer Humanis et Malakoff-Médéric sur leur manière de régler les prestations. L'actuaire a audité Malakoff-Médéric la semaine passée, et Humanis le sera d'ici 15 jours.

- Malakoff-Médéric : Arra Conseil s'est donc déplacé au centre de gestion de Metz qui gère l'ensemble des prestations de prévoyance et de santé des régimes. Il a été agréablement surpris par la qualité de tenue des dossiers, les systèmes sont complètement opérationnels en matière de règlement de sinistres et les équipes de gestion connaissent bien la branche. Les tenues de dossiers, notamment sur les déclarations d'arrêts de travail et des invalides sont très bien faites, toutes les caisses sont mentionnées. Après vérification des calculs, Arra Conseil n'a pas matérialisé d'erreurs, si ce n'est un chiffre qui a été inversé, ce qui est vraiment marginal. En ce qui concerne la prévoyance, Arra Conseil n'a constaté aucun problème particulier.

En ce qui concerne la santé, l'actuaire a essayé de tracer les montants importants dans le cadre des sinistres et les a fait ressortir, notamment là où il y avait des problèmes avec des professionnels de santé (en optique et en dentaire). Comme Malakoff-Médéric a mis en place un service de fraude, un service de suivi des devis, l'actuaire a fait ressortir certains dossiers et a demandé à l'opérateur que le médecin conseil les étudie à nouveau. Comme le "Pôle de risques" qui fait tous ces contrôles se trouve à Angers et non à Metz, Arra Conseil se déplacera ultérieurement pour voir comment cela se passe et avoir le résultat de l'analyse de ces dossiers.

Malakoff-Médéric est conscient qu'aujourd'hui, il y a vraiment besoin de renforcer les équipes sur l'information auprès des salariés, des pratiques de certains, en sachant que l'objectif n'est pas de pénaliser les individus ou de rentrer dans leur vie privée, mais plutôt de voir, au niveau des pratiques de certains praticiens si cela vient toujours des mêmes (tous les assureurs connaissant des pratiques abusives de certains professionnels), les mettre en exergue et voir quelles sont les mesures pourraient être prises pour faire en sorte que cela ne se reproduise pas, en sachant que l'objectif n'est pas d'aller récupérer l'argent qui a été dépensé sur le dentaire et sur l'optique.

Arra Conseil a donc pu vérifier sur le terrain le comportement des assurés et même s'il n'est pas question de revenir sur ces dossiers, il est maintenant important d'aller voir à Angers les moyens de contrôle ou d'anticipation qui existent chez Malakoff-Médéric au niveau des professionnels de santé pour voir comment les salariés des entreprises vont être informés de certains abus manifestement flagrants.

C'est pourquoi, pour éviter les transferts de couverture entre les prothèses dentaires et les inlays, la branche a mis en place un système de devis pour savoir combien de salariés en font faire, connaître leur impact et ensuite, pouvoir communiquer sur l'intérêt de ces devis. C'est vrai en dentaire, en optique, mais aussi pour les actes de chirurgie et l'objectif du Pôle de risques chez Malakoff-Médéric, ce n'est ni plus ni moins que d'informer l'assuré et qu'il ait un reste à charge moindre tout en ayant des soins de qualité.

TLB (UNSA) : cela conforte la branche dans le travail qu'elle a fait sur les postes optiques et dentaires.

Arra Conseil fera le même genre d'extraction chez Humanis à la fin du mois de novembre, en deux temps, à Lyon pour la prévoyance et à Montpellier pour la santé et la gestion des devis.

PP : il faut garder à l'esprit et notamment lorsque la CPNNC abordera le point suivant, que les réglages qui ont été envisagés dans le cadre des tableaux de garanties qui figurent dans l'appel d'offres, n'ont pas encore été traduits sous forme d'avenants aux accords.

Arra : ce sujet fait le lien avec ce qui vient d'être dit. Au regard des garanties, des décrets étaient prévus pour le 15 octobre dernier. Quid de ces décrets, sortiront-ils un jour ? Certains vont même jusqu'à dire que si le décret de procédure de transparence sort, il ne sortira qu'avec la remise en place des clauses de désignation. Il est inutile de faire des plans sur la comète, le constat c'est qu'aujourd'hui, les décrets ne sont toujours pas sortis, mis à part celui du 08 septembre sur le minimum du panier de soins. Il y a quand même un problème par rapport aux garanties actuelles puisque ce décret n'a pas repris la notion de "forfait optique global" telle qu'elle existe aujourd'hui dans le régime, il en avait été question dans le cadre de l'appel d'offres pour lequel les lentilles avaient été dissociées des verres et des montures. Si les nouveaux tableaux de garanties étaient appliqués, ils seraient conformes au décret minimum du panier de soins ; or, les garanties actuelles le sont et ne le sont pas. Aujourd'hui, il existe des forfaits qui sont relativement supérieurs par rapport au décret minimum du panier de soins, sauf que ce forfait inclut des lentilles. Un salarié pourrait très bien se retourner contre les régimes en disant qu'ils ne sont pas conformes au décret, en sachant que la branche a jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour se mettre en conformité. Quoi qu'il en soit, aujourd'hui, les garanties ne respectent pas cette problématique de verres + monture et lentilles séparées.

Reste à savoir si les décrets du maximum du contrat responsable vont sortir avant la fin de l'année. Indépendamment de l'appel d'offres, faut-il mettre en place le nouveau tableau de garanties ?

TLB (UNSA) : que faire aujourd'hui pour que ce tableau de garanties soit applicable au plus tôt ?

PP : c'est le principe d'un avenant spécifique ...

YB (CFTC) : l'avenant n'aura pas besoin d'être étendu.

PP : juridiquement, ce n'est pas sûr qu'il puisse être mis en application et opposé aux ayants-droit avant même son extension.

Arra : aujourd'hui, les garanties actuelles couvrent le décret du 08 septembre puisqu'avec 11 %, elles sont largement au-dessus. Le risque potentiel est somme toute relativement mesuré par rapport au montant de la couverture.

TLB (UNSA) : il n'y a pas que ce problème de garanties qui est certainement mineur, mais celui du tableau de garanties en général qui a été modifié dans le cadre de l'appel d'offres pour mieux maîtriser les dépenses de santé.

Arra : pour cela, il faudrait aller jusqu'au bout de la procédure de l'appel d'offres parce que derrière il y a une interrogation concernant les maximums et leur sortie. Aujourd'hui, il existe un projet de décret du 29 août, maintenant, entre le dernier projet de décret sur le panier de soins et le définitif, il y a eu des choses différentes. Aujourd'hui, il y a un décret sur le maximum du contrat responsable qui pourrait éventuellement toucher l'option (même dans le cadre des nouvelles garanties mises en place) et si les maximums sont à nouveau retouchés, il y aurait peut-être besoin d'une remise en conformité.

SC (CFDT) : la branche n'a pas fait le choix de terminer la procédure d'appel d'offres et en passant par un avenant, elle pourrait mettre en place les garanties qu'elle a imaginées.

PP : l'APGP reçoit des appels d'entreprises qui s'informent sur leur liberté d'aller s'assurer où elles veulent. La réponse à faire n'est pas si évidente, mais quel que soit l'endroit où elles iront s'assurer, elles devront respecter les dispositions de l'accord dans sa forme actuelle et dans ses formes futures. Les salariés des entreprises seront en droit d'exiger le respect de l'application des prestations qui leur sont garanties de par l'accord et des évolutions que les partenaires sociaux apporteront à cet accord.

FD (CFE-CGC) : compte-tenu de tout ce qui vient d'être dit, la branche n'a qu'à passer par un avenant.

JFC (SyndArch) : cela vaut-il la peine que la branche s'engage sur un avenant puisqu'elle va s'acheminer vers une obligation, à savoir revisiter complètement l'accord santé/prévoyance.

FD (CFE-CGC) : rien n'empêche de faire un avenant, ce qui sera plus rapide que la refonte totale de l'accord.

PP : techniquement, l'avenant sera assez facile à réaliser sauf que certains aspects restent encore incertains.

Arra : parallèlement à ce sujet, il y a celui de la reconduction des organismes assureurs et des courriers à leur envoyer.

PP : même si tous les décrets sortent, la branche sera contrainte de reconduire les opérateurs sur un an, même si cela n'empêche pas après coup les organisations de prendre d'autres décisions qui feraient que la reconduction n'arriverait pas à son terme. Maintenant, si les partenaires sociaux prennent la décision d'une recommandation, elle fera l'objet d'un avenant certain à l'accord de branche qui lui, ne prendra effet qu'à son extension.

Arra : en sachant qu'aujourd'hui, la COMAREP n'étend pas les accords pour recommandation si la procédure attendue, qui n'aboutira peut-être jamais, n'est pas scrupuleusement suivie.

SC (CFDT) : pour l'instant, l'intérêt de la branche c'est de pérenniser le régime et que les garanties soient effectives le plus vite possible ; que faire d'autre en dehors de passer par un avenant ?

Arra : à partir du moment où la branche rechangera les garanties, la désignation pourra tomber de fait, mais c'est un faux problème, la branche pourra toujours reconduire, puis désigner et changer ensuite.

SC (CFDT) : se demande si la branche pourrait imaginer de contraindre les entreprises qui veulent choisir leur assureur, d'envoyer un dossier pour qu'elle puisse le contrôler.

Arra : dans le cadre de la recommandation, ce sont les entrées et sorties des structures qui pourront être suivies, en sachant que ce phénomène concernera plutôt les grosses structures qui auront quand même intérêt à rester dans la mutualisation et à participer à l'intérêt commun.

PP : si la branche devait s'en tenir à une recommandation, ne pourrait-elle pas imaginer que l'accord de branche accepte qu'une entreprise aille voir ailleurs à condition qu'elle mette en place un accord d'entreprise ?

TLB (UNSA) : la complémentaire santé est un sujet tellement sensible au sein des entreprises qu'elles ne peuvent en changer sans l'accord des salariés.

YB (CFTC) : tout dépend des entreprises ...

Arra : pour répondre à PP, la mise en place d'un accord d'entreprise semble difficilement applicable, la question sera quand même posée à Fromont-Briens.

PP : si un accord d'entreprise était possible, cela permettrait de s'assurer que toutes les dispositions sont appliquées, quelle que soit la nature de l'accord. Ce serait une façon pour les partenaires sociaux de conserver un contrôle sur ce qui se fait en matière de prévoyance et de santé puisque s'il y avait accord d'entreprise, cela devrait passer par la CPNAC de branche pour validation.

JFC (SyndArch) : quoi qu'il puisse être dit, l'objectif c'est quand même de remettre en œuvre l'accord santé/prévoyance ; quant à l'avenant technique sur les tableaux de garanties, autant le faire si cela ne pose pas de problème, mais en ce qui concerne la prise de décisions qui vont engager la branche sur la durée, il faut qu'elle se pose les bonnes questions au regard des nouvelles dispositions légales et de ce qui s'est dit au Conseil Constitutionnel. Quant à la reconduction des opérateurs, elle donnera lieu à une information aux entreprises leur rappelant que Malakoff-Médéric et Humanis sont les organismes assureurs désignés par la branche.

Arra : sauf qu'aujourd'hui, tous les opérateurs de la place ne veulent pas gérer les contentieux et laissent partir les entreprises qui le souhaitent. Maintenant, pour éviter une déperdition de mutualisation, la branche doit s'appuyer sur le fait que la désignation doit s'appliquer, en sachant que les opérateurs n'iront pas jusqu'au contentieux pour les entreprises qui décident d'aller s'assurer ailleurs.

JFC (SyndArch) : un accord de branche étendu par l'Etat est légal, ce qui n'est pas le cas pour un arrêt du Conseil Constitutionnel qui n'est qu'une jurisprudence et une jurisprudence ne prend pas le pas sur la loi.

SC (CFDT) : les opérateurs pourraient communiquer à la branche la liste des entreprises qui vont s'assurer ailleurs, quitte à ce que les organisations syndicales entament des démarches contentieuses auprès des entreprises.

Arra : dans le cadre des recommandations, ces listes seront obligatoires, elles indiqueront les structures adhérentes au 1<sup>er</sup> janvier, les entrées et sorties dans l'année, les entreprises adhérentes au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivante.

SC (CFDT) : la branche va donc en faire la demande aux opérateurs.

TLB (UNSA) : la branche reconduit donc les opérateurs tenants en proposant un avenant sur les garanties.

Arra : à moins que les opérateurs ne veuille mettre en place les garanties une fois que l'avenant sera étendu.

JFC (SyndArch) : il faut d'abord faire un avenant, l'envoyer à l'extension et prévenir les opérateurs qu'ils auront à tenir compte des nouvelles garanties dans le courant de l'année 2015.

PP : cela ne devrait pas poser de problème aux opérateurs puisque c'est le tableau de garanties de l'appel d'offres auquel ils ont tous répondu, avec des taux de cotisation qui sont quasiment ceux mis en œuvre depuis près d'un an.

SC (CFDT) : s'interroge sur la possibilité, pour le collègue employeur, de communiquer, via internet, sur les régimes conventionnels obligatoires.

JFC (SyndArch) : comme dans le cadre de la reconduction, les opérateurs vont appeler les cotisations, ils en profiteront pour rappeler les règles de fonctionnement aux entreprises. Toutefois, rien n'empêche le SyndArch de rappeler sur son site que le régime conventionnel est obligatoire.

TLB (UNSA) : est-il possible aujourd'hui de diffuser un document qui stipulera que les opérateurs de la branche qui sont désignés sont obligatoires alors qu'il existe un arrêt du Conseil Constitutionnel ?

CY (UNSA) : d'autant plus que cet arrêt est venu modifier l'article L.912-1 de la Sécurité Sociale qui ne parle plus de désignation, mais de recommandation. Si la branche communique, elle ne pourra plus parler de désignation, mais rappeler aux entreprises qu'elles ont un avantage à rester dans le régime de branche.

PP : les articles de la Convention Collective ne font référence ni à une désignation, ni à une recommandation, mais à des organismes retenus ou choisis par la branche.

Arra : le terme "choisi" convient mieux, il est assez directif ....

PP : lorsque les entreprises téléphonent à l'APGP pour savoir si elles sont en droit de partir, l'argument extrêmement percutant, c'est la portabilité dans le cadre d'une mutualisation et en général, elles n'ont pas de réponse à apporter et visiblement, la portabilité ne fait partie des propositions faites par d'autres assureurs.

SC (CFDT) : tout le monde a intérêt à montrer aux entreprises qui souhaiteraient s'assurer ailleurs, le danger de partir.

PP : il y a un an, à l'issue de la première reconduction, la branche, à travers son site et dans les Cahiers de la Profession, a publié un communiqué sur le sujet. Etant donné que la configuration et les raisons de la reconduction sont inchangées, la branche peut imaginer avoir le même type de communication en direction des entreprises et des salariés. Le communiqué est toujours en ligne sur le site de la branche, aux rubriques prévoyance et santé.

Arra : dans les modalités de reconduction, il y a aussi tout l'aspect protocole de gestion sur lequel il faudra peut-être travailler à la rentrée, dans le cadre d'un groupe de travail, pour pouvoir suivre les entrées et sorties des entreprises, ainsi que les devis sur le dentaire et la restitution qui en est faite à la commission paritaire pour faire baisser les restes à charge. D'un point de vue technique, il y a aussi une question qui se pose, la consolidation des comptes de résultat. Chaque année, elle est faite de façon alternative, par les uns et par les autres, le principe d'alternance est tout à fait appréciable, maintenant, ne vaudrait-il pas mieux qu'il y ait un opérateur qui se charge des comptes de résultat prévoyance et un autre qui se charge des comptes de résultat santé pour avoir une cohérence dans les équipes, ce qui éviterait d'avoir des problèmes de découpage d'un exercice sur l'autre. Maintenant si le choix qui est fait c'est l'alternance, que ce soit une alternance tous les deux ou trois ans, mais pas chaque année. Quelle que soit la décision qui sera prise, elle devra être écrite dans le protocole de gestion, voire même dans les courriers de reconduction.

**Décision : La CPNNC décide de reconduire les opérateurs tenants des régimes Frais de santé et Prévoyance pour 2015.**

**Ils se chargeront d'informer les entreprises sur le caractère obligatoire des régimes.**

**La liste des entrées et sorties des entreprises adhérentes aux régimes leur est demandée.**

**Une information par la Branche sera également effectuée auprès des entreprises et salariés.**

**Un travail de rédaction d'un avenant relatif aux garanties santé sera réalisé.**

## Point 6 : Accord formation professionnelle

### ARTICLE 4 - FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue, à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord. Les taux de ces contributions sont appliqués sur la masse salariale brute de l'entreprise, selon les conditions suivantes :

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %
Congé individuel de formation	-	0,15 %	0,20 %
FPSPP	-	0,15 %	0,20 %
Compte Personnel de formation	-	0,20 %	0,20 %
<b>Versement conventionnel*</b>	0,05 %	0,55 %	0,55 %
TOTAL	0,60 %	1,55 %	1,55 %

\* Le **versement conventionnel** est affecté au financement complémentaire d'actions définies par la CPNEFP.

Modification proposée par l'UNSFA (TLB) : remplacer "Contribution conventionnelle" par "*Versement conventionnel*"

JFC (SyndArch) : Le Syndicat de l'Architecture ne signera cet accord que s'il n'y a pas de contribution conventionnelle. Les entreprises n'étant pas en bonne santé, il n'y a pas à les pénaliser avec des taux qui vont au-delà des taux légaux.

TLB (UNSFA) : comment, sans ce versement conventionnel, rembourser les formations ?

JFC (SyndArch) : les entreprises de 10 à 20 et de plus de 20 n'ont qu'à se débrouiller ...

NB (UNSFA) : la loi du 05 mars 2014 a été faite pour que la formation soit un investissement, les entreprises cotiseront moins (1 % au lieu de 1.6 %), par contre, si elles veulent former à hauteur de 1.6 %, elles ne seront pas remboursées.

YB (CFTC) : l'accord négocié au niveau interprofessionnel l'a été pour les grosses structures, et les entreprises d'architecture, compte-tenu de leur taille, n'ont pas les moyens d'envoyer leurs salariés suivre des formations longues.

JFC (SyndArch) : rappelle que la CPNEFP a approuvé le projet d'accord et en dehors des contributions, il n'y a pas lieu de le renégocier en CPNNC. Le Syndicat de l'Architecture est d'accord pour une contribution conventionnelle à zéro.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA est d'accord pour maintenir le versement conventionnel, sous réserve qu'il soit mieux défini en fonction d'actions de développement de formation et pas d'autres choses.

Proposition : remplacer "La contribution conventionnelle est affectée au financement complémentaire d'actions définies par la CPNEFP" par "***Le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de formation définies par la CPNEFP***".

DM (FO) : une contribution conventionnelle de zéro n'amènerait à rien et il est étonnant qu'il n'y ait pas consensus au sein du collège employeur.

JFC (SyndArch) : l'explication est simple, le Syndicat de l'Architecture est accusé partout par l'UNSFA d'être le "fossoyeur de la profession" parce qu'il signe des accords qui engagent la profession sur des choses qui ne coûtent rien (comme l'égalité professionnelle où aucune somme n'est en jeu). Dès qu'il y a un problème d'argent qui permet d'alimenter les caisses noires de l'UNAPL et de l'OPCA, l'UNSFA est prête à prendre l'argent au profit de la profession.

Le SyndArch va informer ses confrères que l'UNSFA est le "fossoyeur de la profession" en signant des tas de trucs qui permettent de prendre de l'argent à droite et à gauche. Le SyndArch en a marre de toutes ces accusations que l'UNSFA (TLB) colporte partout, y compris lors de son congrès et dans son journal professionnel.

TLB (UNSFA) : ne répondra pas à de telles accusations.

*Suspension de séance.*

**Récapitulatif des avis des organisations syndicales sur les taux de contribution :**

- SyndArch : 0 % pour la contribution conventionnelle
- UNSFA, CFE-CGC, CFTC, CFDT, FO, UNSA : taux inchangés

**Décision : La CPNNC valide dans le projet d'accord, les taux de contributions définis à l'article 4 sous réserve de la modification suivante : "Le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de la formation définies par la CPNEFP"**

**Examen des remarques de l'avocat conseil :**

Les éléments suivants sont intégrés au projet d'accord.

A l'article 1.1.1, le premier alinéa est remplacé par :

*Ce contrat est ouvert :*

- Aux personnes âgées de seize à vingt-cinq ans révolus afin de compléter leur formation initiale ;
- Aux demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans et plus ;
- Aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion ;
- Dans les départements d'outre-mer, aux bénéficiaires du revenu minimum d'insertion et de l'allocation de parent isolé.

*Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou à durée indéterminée.*

*L'action de professionnalisation d'un contrat de professionnalisation à durée déterminée, ou qui se situe au début d'un contrat de professionnalisation à durée indéterminée, est d'une durée minimale comprise entre six et douze mois. Cette durée peut aller jusqu'à vingt-quatre mois pour les personnes mentionnées à l'article L6325-1-1 du Code du Travail.*

A l'article 3.3, le dernier alinéa est modifié comme suit :

*L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :*

- pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;
- dans le cadre d'une formation suite à l'abandon correctif prévu à l'article L6323-13 du Code du Travail, et mentionné à l'article 5.2 du présent accord ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord de branche ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;
- dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

A l'article 4, le tableau des contributions est présenté comme suit :

	<i>Entreprises de moins de 10 salariés</i>	<i>Entreprises de 10 à 49 salariés</i>	<i>Entreprises de 50 à 299 salariés</i>	<i>Entreprises de 300 salariés et plus</i>
<i>Contribution unique *</i>	0,55 %	1 %	1 %	1 %
<i>Versement conventionnel**</i>	0,05 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
<b>TOTAL</b>	<b>0,60 %</b>	<b>1,55 %</b>	<b>1,55 %</b>	<b>1,55 %</b>

\* Affectation de la contribution unique selon les dispositions légales.

\*\* Le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de la formation définies par la CPNEFP.

A l'article 15, le premier alinéa est remplacé par :

*L'accord est conclu pour une durée illimitée.*

**Décision : L'accord relatif à la formation professionnelle sera proposé à la signature des organisations syndicales à la prochaine CPNNC du 27 novembre 2014.**

## **Point 7 : Négociation du pacte de responsabilité**

CY (UNSA) : la sous-commission s'est réunie le 04 novembre dernier et a travaillé sur le préambule de l'accord rédigé par l'UNSA en le complétant par les différentes actions menées au niveau de la branche (égalité professionnelle femmes/hommes, formation professionnelle, projet "Emploi & Compétences, refonte de la grille de classification).

Le Syndicat de l'Architecture s'est positionné sur deux aspects : l'ajout du permis de construire en deux volets (édifier et projeter) déposé par les équipes de la maîtrise d'œuvre et les missions de base des entreprises d'architecture qui doivent être étendues aux missions d'exécution et de synthèse.

JFC (SyndArch) : pour le Syndicat, une baisse des charges de 1.8 % sur les entreprises de 3 salariés, ce n'est rien, une entreprise de 12 salariés pourrait éventuellement créer un emploi, mais quel intérêt s'il n'y a pas d'activité en face ? Le problème c'est de pouvoir créer des contreparties en termes d'activités et de missions. Aujourd'hui, la mission qui est peu ou pas faite du tout par les entreprises générales de bâtiment, c'est l'EXE ; or, les entreprises sont rémunérées pour des plans d'EXE qu'elles ne font pas, et pour les entreprises d'architecture qui les font c'est à titre gracieux. Réintégrer cette mission EXE au sein des équipes de maîtrise d'œuvre signifie recréer de l'activité en amont et revaloriser une filière, celle de la conception. En imaginant ce que représente le coût d'une mission EXE, soit environ 5 % du montant des travaux, c'est créer une masse d'activité extrêmement importante au niveau de la branche. Elle aura ainsi de l'activité et les moyens de financer des actions.

L'idée c'est de subordonner le pacte de responsabilité à une mutualisation des baisses de charges en créant une caisse de solidarité au sein de la branche de manière à aider toutes les entreprises à investir et à former pour que les emplois créés soient des emplois pérennes. Dans un premier temps, la cible visée peut être le BIM ou toute autre chose ; la sous-commission a fait des estimations financières sur le sujet qui permettent d'arriver à des possibilités de création d'emplois et de développement d'activités importantes.

La négociation du pacte de responsabilité a été imposée et chaque branche peut réfléchir à la réalité de sa propre activité, de son métier et le négocier sous certaines conditions. A ce jour, un accord a été signé par la branche de la chimie et un autre par la métallurgie, la branche architecture réfléchit différemment et avant de définir le nombre d'emplois à créer, elle préfère définir l'activité potentielle qu'elle peut avoir en imaginant quelque chose qui permette d'étendre les missions et les activités des entreprises.

Une fois que la branche connaîtra la masse d'activités et la masse de chiffre d'affaires des entreprises, elle pourra connaître la potentialité des emplois à créer (entre 25 et 30.000 emplois estimés). Comme chaque poste de travail coûte aux entreprises, l'idée ce serait de mutualiser, au sein d'un fonds de solidarité, les baisses de charges qui seront collectées et gérées de manière à permettre aux entreprises d'investir dans des postes de travail pour accueillir d'éventuels salariés et d'investir en formation du fait que l'EXE n'est pas dans la culture des entreprises d'architecture françaises (sauf celles qui travaillent à l'export).

L'autre intérêt de l'attribution de l'EXE aux entreprises de maîtrise d'œuvre, c'est de pouvoir les positionner face à la concurrence au niveau européen et international et par ce fonds de solidarité, l'idée c'est de mettre à niveau les entreprises qui voudront y participer. Un autre élément se rajoute, celui du niveau du permis de construire en demandant à l'Etat qu'il donne les moyens aux entreprises d'être compétitives au niveau international avec des méthodes de travail exportables. Comme les entreprises n'ont pas les moyens d'inscrire de tels permis de construire, l'idée c'est que la filière de production/conception, associée avec celle du contrôle, soit capable de déposer des dossiers cohérents avec la réglementation auprès d'administrations.

SC (CFDT) : après avoir rédigé le préambule, la sous-commission va devoir maintenant s'attaquer à l'accord proprement dit puisque les partenaires sociaux sont tenus de le négocier en contrepartie de la baisse des 1.8 % de charges. Il est écrit dans le préambule que *"L'accord collectif relatif au pacte de responsabilité et de solidarité de la branche des entreprises d'architecture s'inscrit dans ce cadre et vise à réunir les conditions nécessaires à l'extension des activités des entreprises et au maintien et à la création d'emplois au sein de la branche. Il répond également au maintien d'un dialogue social constructif entre les partenaires sociaux qui la composent et à une volonté de respect d'engagements résultant d'une négociation collective loyale."*

TLB (UNSA) : les missions existent déjà aujourd'hui, mais elles sont sous-traitées parce que les maîtres d'ouvrage ne sont pas prêts à payer le coût d'une mission EXE. Il faut donc confier ce type de mission à une équipe de maîtrise d'œuvre. En ce qui concerne le permis de construire, des discussions sont en cours, notamment au regard de la maquette numérique et des nouvelles réglementations à compter de 2020. Ces discussions ont pour but de faire remonter les phases conception au niveau du permis de construire, mais il faut savoir que, même si aujourd'hui, il n'y a pas



de plans à fournir pour les logements, il n'existe aucun permis de construire pour un équipement public qui ne soit déposé sans plans. Il y a certainement une réforme à faire sur le permis de construire.

SC (CFDT) : la branche doit trouver les moyens de créer des emplois, mais ce qui devrait être le plus satisfaisant pour le collègue employeur, c'est de pouvoir donner du souffle économique aux entreprises et c'est ce qui va être négocié.

TLB (UNSA) : qui dit baisse de charges pour assurer la compétitivité des entreprises dit mesures compensatoires, mais dans quelle limite, puisque les entreprises ont des plans de charges extrêmement compliqués.

JFC (SyndArch) : c'est pourquoi, la branche a la chance de mettre en place un accord de ce type, non pas à cause de la baisse de charges, mais eu égard aux extensions de missions, et sans activité il n'y aura pas d'emplois supplémentaires. Pour en revenir aux missions EXE, elles sont parfaitement définies dans les normes européennes, alors que la définition de la loi MOP sur l'EXE et la synthèse est basique.

SC (CFDT) : le projet d'accord stipule dans que *"La contrepartie à la baisse des charges de 1.8 % pour les entreprises se concrétise par la constitution d'un fonds pérenne d'investissement solidaire ...."*.

JFC (SyndArch) : ce qui est fondamental dans la démarche, c'est de créer un fonds solidaire appelé à se transformer en fonds social, ce dernier étant constitué par les réserves générales à la disposition de la branche chez les opérateurs. La sous-commission les a consultés au sujet de ces excédents en santé et surtout en prévoyance, excédents qui ont pour finalité la constitution d'un fonds social. Les aides aux entreprises se feront sous forme de prêts à taux zéro pour les équipements (avec un retour de prêt à l'échéance) et d'accès à la formation. Pour pouvoir démarrer rapidement, la solution c'est de mobiliser les réserves qui, une fois remboursées, serviront à leur usage premier, celui de fonds social.

Après avoir consulté les avocats d'Arra Conseil, il semble qu'une opération de ce type soit tout à fait possible à monter et grâce aux réserves des régimes, les aides envisagées pourront démarrer dès que l'accord sera étendu.

Pour peu que la baisse des charges familiales perdure au-delà de 2017, le fonds de solidarité perdurera également, ce qui permettra à la branche de mettre en place d'autres actions d'aides aux entreprises, ainsi que le fonds social.

DM (FO) : tient à signaler que FO est contre ce pacte "d'austérité", son organisation va d'ailleurs manifester en décembre prochain. FO espère que la branche parviendra à un accord, sinon, comme l'a annoncé le gouvernement, elle ne pourra pas bénéficier du CICE. Quoi qu'il en soit, il n'y a pas d'activité, le pouvoir d'achat est en chute libre, les acquis sociaux disparaissent, la précarité augmente ... FO espère que la branche va trouver de bons arguments pour que ce pacte améliore la situation des entreprises et des salariés.

SC (CFDT) : cela n'empêchera pas FO de négocier pour que la branche puisse aboutir à des améliorations. La CFDT est d'avis que ce pacte pourra apporter de l'activité et donc, de l'emploi.

**Décision : La CPNNC mandate la sous-commission pour qu'elle poursuive la rédaction du projet d'accord relatif au pacte de responsabilité.**

## **Point 8 : Questions diverses**

### **✓ CPR Rhône-Alpes :**

PP : à l'issue d'une réunion qui se tenait le 13 octobre 2014, le Secrétariat du Paritarisme a reçu un accord de valeur de point 2015, signé des deux organisations professionnelles, ainsi que par la CFTC et l'UNSA. Le compte-rendu établi fait état d'une seconde réunion, le 15 décembre 2014 avec pour ordre du jour la poursuite des discussions sur la valeur de point, alors que l'accord conclu le 13 octobre serait ouvert à la signature, le CICE et le projet Emploi & Compétences ; l'apport de l'APGP étant annoncé pour ces deux derniers points. Pour autant aucune demande n'a été formulée à ce sujet, tant auprès de l'APGP que des deux commissions paritaires nationales compétentes sur ces questions. L'APGP n'a pas reçu de réponses de la Présidence de la CPR à ses demandes de précisions.

JFC (SyndArch) : la CPR Rhône-Alpes a ouvert à la signature l'accord de salaire 2015, or, cet accord n'est pas valable dans la mesure où il n'est pas signé par suffisamment de syndicats de salariés (sauf à ce qu'un troisième syndicat signataire se manifeste aujourd'hui). De plus, il n'est prévu aucun délai ni aucune modalité d'ouverture à la signature. Dernier point, la CPR Rhône-Alpes a prévu de se réunir à nouveau le 15 décembre prochain alors que les organisations syndicales se sont mises d'accord sur une valeur de point.

Question : y-a-t-il un 3<sup>ème</sup> syndicat de salariés qui souhaite signer l'accord de salaire ?

SC (CFDT) : la CFDT et la CGT ne sont pas signataires.

DM (FO) : FO n'a pas jugé utile de se rendre à Lyon, surtout pour entendre une augmentation de la valeur du point de 0.3 ou 0.4 %, voire peut-être même "zéro". Maintenant, si la CPNNC juge que l'accord signé le 13 octobre dernier n'est pas valable, il faut que la CPR se réunisse à nouveau. Quoi qu'il en soit, FO ne signera pas l'accord en l'état.

TLB (UNSFA) : est assez surpris d'entendre qu'FO ne s'est pas déplacée à la CPR Rhône-Alpes prétextant qu'elle n'aurait pas abouti pas à un accord. Le but de la première réunion de négociation, c'est quand même qu'il y ait des discussions, mais pas uniquement sur la valeur du point. Les CPR sont les relais du national, mais elles ont quand même une certaine autonomie dans la décision du choix de l'ordre du jour, sinon, quid de l'intérêt qu'elles existent si tout doit remonter au national ? Pour que les CPR vivent, il faut qu'en face du collègue employeur, il y ait des représentants légitimes qui viennent discuter et en cas de désaccord lors des deux réunions de négociation, c'est le national qui fixe la valeur de point. Que se passe-t-il en Rhône-Alpes, où l'accord qui a été signé par deux syndicats de salariés ne répond pas aux normes des 30 % ?

YB (CFTC) : ce problème a déjà été tranché au national, lorsque l'accord est signé par des organisations qui représentent moins de 30 %, il est soumis au national, à la signature des organisations syndicales et en fonction du nombre de signatures recueillies, il est validé ou pas. Comme l'accord Rhône-Alpes a obtenu 25 % côté collègue salarié, reste à savoir quels sont les syndicats qui souhaitent signer ce jour ? Comme la CFDT, la CGT et FO ne souhaitent pas signer, la CPNNC fait un constat de carence.

TLB (UNSFA) : si les syndicats de salariés représentatifs ne signent pas l'accord pour avoir plus de 30 %, cela signifie que tous les accords de salaire vont remonter au national. L'UNSFA s'inscrit contre cette politique qui peut entraîner une dérive de la fonction des CPR.

SC (CFDT) : c'est volontairement que la CFDT n'a pas participé à la CPR Rhône-Alpes et effectivement, il y a des dérives.

JFC (SyndArch) : à ce jour, l'accord de salaire a été signé en Rhône-Alpes, quant à la deuxième réunion qui a été programmée, l'ordre du jour fait état de la participation de l'APGP pour faire le point sur la formation et le CICE. Or, comme le CICE n'a pas été traité au national, l'APGP n'est pas habilitée à traiter ce sujet et de plus, avant de fixer une date, la CPR Rhône-Alpes aurait dû se renseigner sur la disponibilité du personnel de l'Association.

Le SyndArch rejoint l'UNSFA sur le fait que les CPR doivent être autonomes dans leur capacité à se saisir de problèmes particuliers, mais en l'occurrence, l'APGP ne sera pas disponible le 15 décembre prochain, date retenue par la CPR.

PC (SyndArch) : rejoint également la position de l'UNSFA, il ne faudrait pas que la CPNNC devienne l'instance habituelle de négociation des valeurs de point, les 30 % n'étant pas atteints devenant une stratégie. Par ailleurs, il semble qu'il y ait d'autres sujets à aborder dans les CPR que celui de la valeur du point, c'est pourquoi, tout le monde doit faire l'effort d'être représenté pour éviter qu'une réunion se tienne en vain. Pour avoir participé à quelques CPR, il est vrai que les discussions peuvent être intéressantes, d'où la nécessité que les organisations soient constructives.

FD (CFE-CGC) : il faut régulièrement rappeler aux CPR le cadre et les règles fixées dans la Convention Collective et comme elles interviennent "en relais" des CPNNC et CPNEFP, elles doivent aborder des thèmes qui sont traités au national, à savoir, l'analyse de l'emploi et de la formation, la négociation de la valeur du point, les conciliations, les avis sur les licenciements de salariés protégés et c'est tout.

SC (CFDT) : quel intérêt que le personnel de l'APGP se déplace en région ? Son rôle n'est pas de former des syndicalistes ...

TLB (UNSFA) : revient sur le cas de la CPR Rhône-Alpes et sur l'insuffisance de signatures côté syndicats de salariés. Quid de la validité de l'accord ? Comme il est obsolète, il faut que la CPR se réunisse une seconde fois.

JFC (SyndArch) : une deuxième réunion n'a pas lieu d'être puisque l'accord est ouvert à la signature ...

TLB (UNSFA) : si la CPR n'a pas lieu de se réunir une seconde fois, pourquoi l'UNSFA signerait-elle un accord avec des syndicats non représentatifs pour qu'au final cela remonte au national ?

FD (CFE-CGC) : ce qui est fait est fait, mais cela n'aurait pas dû arriver. En l'absence de quorum, la CPR n'aurait pas dû mettre l'accord à la signature, et seulement fixer une seconde réunion.

JFC (SyndArch) : la procédure est pourtant claire, soit la CPR conclut un accord, soit elle conclut à un désaccord et dans ce cas là, elle convoque une deuxième réunion. Dans le cas de la CPR Rhône-Alpes, les règles n'ont pas été respectées.

YB (CFTC) : Le Code du Travail dit qu'un accord qui a moins de 30 % est réputé non écrit et n'existe pas.

TLB (UNSA) : la CPNNC doit donc répondre à la CPR Rhône-Alpes que l'accord qu'elle a signé avec deux syndicats de salariés ne représentant pas 30 %, n'a aucune valeur et qu'une autre réunion s'impose.

SC (CFDT) : en l'absence d'éléments qui pourraient apporter un quelconque espoir au collègue salarié, la CFDT ne signera pas l'accord et ne voit pas l'intérêt de le remettre à l'ordre du jour. Quant aux autres sujets, s'ils ne font pas partie des prérogatives des CPR, l'APGP doit leur rappeler qu'ils n'entrent pas dans le cadre.

JFC (SyndArch) : fixer une date de réunion sans en avertir les personnes concernées, c'est s'exposer à un refus.

PP : après avoir interpellé il y a trois semaines la Présidence de la CPR Rhône-Alpes pour demander ce qu'ils entendaient et ce qu'ils attendaient par rapport à l'ordre du jour du 15 décembre, aucune réponse n'a été donnée à ce jour. Quid de cette réunion du 15 décembre 2014 ? Par rapport à la négociation de la valeur du point, une CPR se retrouve en fin de réunion avec un accord ou un constat de désaccord. Que doit faire le secrétariat du paritarisme, en termes de suivi d'une négociation, si au final, l'accord est considéré comme étant valide tout en ne l'étant pas ensuite ? En septembre dernier, les CPR ont reçu à titre indicatif un document sur lequel elles étaient invitées à s'appuyer pour préparer la réunion de négociation. Il s'agit du projet d'avenant 4 qui est en cours de discussion et qui redéfinit à la fois les modalités de la négociation et les attributions des CPR. Ce document est indicatif et n'a pas de valeur contraignante puisqu'il n'est qu'à l'état de projet, mais il a quand même été envoyé aux CPR parce qu'il semblait être un éclairage utile, voire nécessaire aux CPR et aux Présidences pour gérer leurs réunions.

Sur les négociations, ce projet dit que la CPR se réunit une première fois pour négocier et si, à l'issue de cette réunion, elle n'aboutit pas à un résultat, elle anticipe sur la possibilité de poursuivre efficacement une négociation qui, cette fois-ci, aura une chance d'aboutir à un résultat. Si à l'issue de la première réunion, la CPR constate que les conditions pour aboutir ne seront pas réunies, il n'y a pas lieu de s'enfermer à la réunir pour arriver au même constat.

Si l'accord qui a été signé ne remplit pas les conditions de validité, il doit être considéré au même titre que si la CPR n'avait pas abouti et cela remonte au national. La deuxième réunion est envisagée raisonnablement au sein de la CPR si, à l'issue de la première, il peut se passer quelque chose au cours de cette deuxième réunion, mais si le constat est qu'il n'y aura aucune chance d'aboutir, il faut limiter les dégâts.

TLB (UNSA) : il y a effectivement une logique, mais au regard de la Convention Collective, il est clair que la CPR doit se réunir une seconde fois en cas de désaccord ou de carence de négociation ("*Si les deux collègues n'arrivent pas à un accord à l'issue des négociations, la CPR doit se réunir une seconde fois dans un délai d'un mois*"). Maintenant, quid de l'utilité d'une seconde réunion si la CPR est sûre qu'elle n'aboutira pas ? Rien n'est écrit à ce sujet dans les textes.

FG (SyndArch) : la question s'est justement posée en CPR Languedoc puisqu'il y a eu une distorsion entre les deux collègues et manifestement, une volonté de ne pas aboutir à l'issue des discussions. Néanmoins, comme les syndicats voulaient vraiment arriver à un accord, une deuxième réunion a été programmée. Il faut que le national s'interroge sur la nécessité de ces deux réunions, alors que tout pourrait sûrement être réglé au cours de la première. Quoi qu'il en soit, un constat de désaccord ne devrait pas donner lieu à une seconde réunion. Quant à la CPR Rhône-Alpes, il faut qu'elle se réunisse à nouveau, même s'il y a des chances qu'elle n'aboutisse pas à un accord.

SC (CFDT) : si une deuxième négociation est maintenue, il faut que les participants apportent de nouveaux éléments permettant de négocier. Il faut également deux attitudes de bon sens : prévenir le secrétariat du paritarisme en cas d'absence à une CPR, ainsi, si le quorum n'est pas respecté au niveau de la représentativité, l'accord ne pourra pas être signé. Enfin, il ne faut pas oublier que la branche est "très" généreuse envers les syndicats, il faut faire attention et ne pas trop tirer sur la corde. La CFDT demande à nouveau que les négociateurs soient formés correctement.

TLB (UNSA) : pourquoi ne pas préciser un quorum de 30 % des membres présents à la réunion ?

YB (CFTC) : ce n'est pas légal. Il avait été précisé, au cas où une organisation syndicale régionale ne serait pas présente en cas d'accord, que rien ne préjugerait que ladite organisation syndicale ne puisse pas signer l'accord au national. Il faut donc maintenir les deux réunions et si le quorum n'est pas atteint à la première, la seconde doit avoir lieu.

FD (CFE-CGC) : si le quorum n'est pas atteint, la CPR peut constater qu'il y a carence pour négocier la valeur du point, mais rien n'empêche de poursuivre la réunion sur d'autres sujets. Dans le cas de la CPR Rhône-Alpes, il aurait fallu que la carence soit prononcée pour qu'elle puisse se réunir à nouveau.

JFC (SyndArch) : l'accord qui a été signé en Rhône-Alpes est ouvert à la signature sans date limite, peut-être que quelqu'un le signera un jour ! Quoiqu'il en soit, cet accord comporte plusieurs erreurs techniques.

PP : la CPR n'a pas défini de modalités pour l'ouverture à signature de l'accord. Le secrétariat a suggéré à la Présidence de la CPR que l'accord reste ouvert à la signature jusqu'à ce jour, mais sans retour de sa part. Il est important de clarifier les modalités d'aboutissement de la négociation. Il est incompréhensible qu'une CPR adresse un PV de désaccord si elle prévoit de poursuivre la négociation ; un PV de désaccord fixe un terme à la négociation, tout comme un accord.

JFC (SyndArch) : la CPNNC ne reproche pas à la CPR Rhône-Alpes d'avoir ouvert un accord à la signature, mais elle lui reproche sa maladresse ou son inconséquence. L'APGP n'ayant même pas reçu d'indication sur l'accord ouvert à la signature, il lui est difficile de le gérer.

TLB (UNSA) : estime qu'il est inutile de revenir sur la CPR Rhône-Alpes puisque le problème est réglé, mais il ne faudrait pas pour autant que cette situation se répète ailleurs.

SG (CFDT) : tient à rappeler que les négociateurs qui sont mandatés en région le sont par des organisations syndicales et ce sont elles qui doivent décider de la signature ou non d'un accord. Que la négociation ait lieu en région ou au national, la situation est la même.

PP : deux points sont à éclaircir, la carence est constatée quand il n'y a pas de négociation. Quant à la deuxième réunion prévue le 15 décembre prochain en Rhône-Alpes, la CPNNC a fait abstraction qu'elle aura lieu plus de deux mois après la première (alors qu'elle aurait du se tenir 30 jours après).

JFC (SyndArch) : en sachant que l'ordre du jour prévu par la CPR n'est pas gérable puisque ni Hien, ni Pierre ne pourront y assister ; s'il s'agit juste de renégocier la valeur du point, ce sera inutile puisque la négociation n'aboutira pas plus et que la réunion coûtera de l'argent pour rien à l'APGP.

PC (SyndArch) : à l'écoute de tout ce qui vient d'être dit, la CPNNC est en train de créer une espèce de jurisprudence qui n'est pas souhaitable. Bien que la représentation des salariés n'ait pas été suffisante en Rhône-Alpes, un accord a été signé et ouvert à la signature jusqu'à ce jour, or, les syndicats de salariés ne veulent pas le signer. Cela ne sert à rien de dépenser de l'argent pour une deuxième réunion. Il suffit de rappeler le fonctionnement, à savoir qu'à partir du moment où l'accord a été signé, il n'y a pas lieu de faire une autre réunion.

FD (CFE-CGC) : si jamais la CPNNC décidait que cette deuxième réunion pouvait avoir lieu, il faudrait que ce soit à titre exceptionnel.

**Décision : La CPNNC valide la deuxième réunion de la CPR Rhône-Alpes prévue le 15 décembre 2014, sous réserve :**

- que l'ordre du jour porte sur la négociation de la valeur du point 2015, l'accord signé le 13 octobre dernier n'étant pas recevable
- et que les thèmes abordés soient conformes aux attributions de la CPR définies par la CCN.

✓ **Calendrier 2015 :**

- **CPNNC** : 15 janvier, 05 février, 12 mars, 16 avril, 07 mai, 10 septembre, 15 octobre et 26 novembre 2015.
- **CPGRP** : 25 juin & 17 décembre 2015.

### **Ordre du jour de la CPNNC du 27 novembre 2014**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la CPNNC du 06 novembre 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Signature de l'accord relatif à la formation professionnelle
- 5 - Négociation du pacte de responsabilité
- 6 - Questions diverses