

CPNNC du 27 novembre 2014

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 11-12-2014

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Patrick Colombier, Boualem BELLEMOU, Jean-Pierre BARRANGER
UNSAFA : Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Jean-Philippe CHARON

Collège Salariés :

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

Président : Jean-François CHENAIS

Vice-Président : Stéphane CALMARD

Chargée de mission emploi et formation : Hien TRAN

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

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

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 27 novembre 2014 sous réserve de l'ajout de deux points en questions diverses sur :

- la CPR Pays de la Loire
- la fusion des régions.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 06 novembre 2014

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 06 novembre 2014 sous réserve de la modification suivante :

- Point 5 - Prorogation des opérateurs (décision) : *La CPNNC décide de reconduire les opérateurs tenants des régimes santé/prévoyance ...*

Point 3 : Activité de la Présidence : aucune.

Point 4 : Signature de l'accord relatif à la formation professionnelle

GL (UNSFA) : à la relecture du projet d'accord soumis à la signature, l'UNSFA a relevé un problème de réalisme sur l'article 1.1.3 concernant les contrats de professionnalisation prioritaires.

Comme dans les contrats de professionnalisation prioritaires, la liste des formations est conséquente, cela signifie qu'elles seront quasiment toutes prioritaires. Or, la règle de rémunération des titulaires des contrats est extrêmement pénalisante et manque de réalisme. L'UNSFA a fait une petite enquête pour voir comment procédaient les agences pour ce type de contrat en alternance, il s'avère qu'a priori, les contrats signés sont des contrats non prioritaires.

Tel que l'article 1.1.3 est rédigé, cela amplifie le système de rémunération des contrats dits prioritaires, ce qui pose problème puisque le but c'est quand même d'arriver à former des gens en alternance avec pour finalité l'embauche, et non pas de créer un système inapplicable, parce qu'irréaliste. Dans le système légal d'aujourd'hui, les rémunérations des contrats en alternance en Bac Pro ou équivalent s'élèvent à 65 % du SMIC. Or il est écrit dans l'accord que *"La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé, ni inférieure au SMIC."* La qualification minimum visée par le titre ne correspond pas à des critères classants. Les modes de rémunération vont être extrêmement lourds et aucune agence ne prendra des contrats de professionnalisation sur des formations prioritaires dans ce scénario là qui est beaucoup trop cher.

Rappel des prises en charge par l'Opca PI des formations prioritaires et non prioritaires :

- Formations prioritaires : 25 €/heure (salaires et frais annexes pris en charge)
- Formations non prioritaires : 9.15 €/heure

La branche a fait un effort non négligeable en termes de prise en charge des contrats de professionnalisation et le reste à charge pour l'entreprise est quasiment nul. Quant aux 85 % du salaire minimum conventionnel mentionnés dans l'accord, il s'agit d'une disposition légale et la loi du 05 mars 2014 confirme bien ce type de dispositif.

PP : il y a peut-être un doute sur les 85 %, mais ce qui est parfaitement légal, c'est la référence au salaire minimum conventionnel de l'emploi visé.

GL (UNSFA) : l'UNSFA est tout à fait d'accord sur le reste du projet, elle s'interroge seulement sur ces 85 % et souhaiterait que cette disposition soit analysée et modifiée si nécessaire.

JFC (SyndArch) : l'accord est signé en CPNNC, mais il est issu du travail de la CPNEFP et il a reçu l'approbation de toutes les organisations syndicales, seuls les taux de contribution sont à revoir encore une fois. Si l'UNSFA revient sur le contenu de l'accord, cela signifie qu'elle désavoue le travail fait en CPNEFP par ses représentants. Comme l'accord doit être signé à la fin de l'année, il n'est pas question qu'il reparte en CPNEFP.

CY (UNSFA) : rappelle qu'en CPNEFP, l'UNSFA avait déjà émis des réserves sur l'article 1.1.3.

HT : en 2013, 140 contrats de professionnalisation ont été pris en charge par l'Opca PI dont 32 prioritaires.

GL (UNSFA) : l'idée c'est quand même de pouvoir développer ce type de contrat.

CY (UNSFA) : il a été dit en CPNEFP que les contrats de professionnalisation ne fonctionnaient pas très bien, peut-être que les 85 % dissuadent les employeurs d'embaucher.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas sur les 85 % que l'UNSFA s'était positionnée en CPNEFP, maintenant, que dit la loi sur ce taux ?

HT : la loi prévoit que les personnes de moins de 26 ans en contrat de professionnalisation sont rémunérées à hauteur de 85 % du SMIC avec une dégressivité selon l'âge. Quant aux contrats pour les adultes, la rémunération est égale à 85 % du salaire conventionnel. La CCN a fusionné les deux publics distincts au niveau de la loi et tous les contrats sont rémunérés à 85 % du salaire conventionnel. Les HMONP ne sont pas ceux qui sont le plus pris en charge dans le cadre des contrats prioritaires, ce sont plutôt des techniciens, des secrétaires...

SC (CFDT) : est-il plus favorable pour une agence d'embaucher quelqu'un qui suit la HMONP ou quelqu'un qui l'a déjà ?

CY (UNSFA) : comme la profession n'est pas favorable à cette politique de HMONP, la question ne se pose pas. Ce qui pose problème c'est le nombre peu important de formations dites "prioritaires".

HT : la liste des formations ne tombe pas du ciel, elle émane du travail d'une sous-commission et elle est dans la logique du pacte de responsabilité qui demande à ce que les branches négocient sur le développement de la qualification et de l'accès à la qualification. Le souhait émis par la sous-commission et qui a été adopté par la CPNEFP, c'était d'élargir l'accès à la qualification en élargissant le nombre de formations et de diplômes accessibles par le contrat de professionnalisation. Par là même, la sous-commission cherchait à régler un problème qui s'était posé de manière récurrente pour les entreprises d'architecture qui avaient souhaité embaucher des personnes en contrat de professionnalisation sur des formations spécifiques et qui n'avaient pas pu avoir de prise en charge prioritaire par l'Opca PI parce qu'elles ne figuraient pas parmi les formations prioritaires.

JFC (SyndArch) : la réponse qui vient d'être faite est une réponse technique à la question posée par l'UNSFA en CPNEFP. Le dispositif des 85 % du salaire conventionnel de référence est bien un dispositif légal, maintenant, quelle est l'incidence entre le fait de parler de 85 % du SMIC pour les moins de 26 ans ? Il faut espérer qu'il ne s'agit pas des HMONP qui sont payés 2300 € en moyenne et qui exercent en tant qu'ADE !

SC (CFDT) : ce qui semble poser problème à l'UNSFA, c'est de mettre un HMONP dans la catégorie des architectes, alors que les agences préféreraient les embaucher en tant que dessinateurs.

CY (UNSFA) : aujourd'hui, dans la CCN, les HMONP sont considérés comme étant à 85 % du coefficient 320, soit au coefficient 270 et pas en dessous.

SC (CFDT) : soit les diplômes sont valorisés, soit ils le sont très lentement ; quant aux salariés, ils sont plus favorables à la valorisation du diplôme et par conséquent, du salaire.

JFC (SyndArch) : rappelle que la CPNEFP est intervenue au sujet de pratiques douteuses exercées par certaines écoles qui ramenaient le salaire d'un ADE qui travaillait en agence à 80 % du SMIC sous prétexte qu'il souhaitait passer la HMONP. A ce sujet un courrier a été adressé aux écoles et à l'Opca PI.

PP : il y a eu deux démarches, une en direction des écoles et une en direction de l'Opca PI pour qu'il fasse référence au coefficient 430 et non plus 320 pour la HMONP. Il semble que l'Opca PI ait bien intégré cette référence dans ses barèmes de prise en charge. Il est donc censé diffuser une information selon laquelle la rémunération doit être basée sur les 85 % du coefficient 430.

GL (UNSFA) : le système mis en place aujourd'hui est peut-être légal, mais il est complètement irréaliste et ne va pas fonctionner. Les agences ne vont pas embaucher des HMONP en professionnalisation à 85 % du coefficient 430.

JFC (SyndArch) : le but des organisations patronales c'était justement que ce dispositif ne fonctionne pas ... Elles ont donc atteint leur objectif.

GL (UNSFA) : il n'y a pas que le profil HMONP dans la profession ...

JFC (SyndArch) : il n'empêche que c'est un dispositif légal ... Au pire, il doit être question d'une centaine de cas et au mieux, d'une cinquantaine et dans les agences, 60 % des salariés ne sont pas architectes.

GL (UNSFA) : l'UNSFA souhaite scinder les moins de 26 ans des plus de 26 ans et rédiger l'article 1.1.3 comme suit :
"La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation pour les personnes âgées de plus de 26 ans ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé, ni inférieure au SMIC. Quant aux personnes âgées de moins de 26 ans, la rémunération ne peut pas être inférieure à 85 % du SMIC."

HT : aujourd'hui, la discussion se fait un peu dans le vide parce que la sous-commission, côté CPNNC, qui devait travailler sur la grille de classification et positionner les différents emplois, ne l'a pas encore fait ; seul l'architecte en titre salarié est positionné dans la grille, les conducteurs de travaux, les secrétaires ... n'y sont pas.

GL (UNSFA) : propose de retirer de l'accord les articles qui concernent les contrats de professionnalisation en attendant d'avoir négocié la grille de classification.

SC (CFDT) : aimerait déjà savoir qui, aujourd'hui, en dehors de la CFDT est signataire de l'accord en l'état ?

JFC (SyndArch) : en résumé, cinq syndicats de salariés sur six seraient signataires de l'accord, l'UNSA ne le signerait pas en l'état. Quant au SyndArch, il ne revient pas sur sa position, il ne le signera pas non plus si les taux légaux ne sont pas maintenus.

CY (UNSA) : si les articles relatifs au contrat de professionnalisation sont sortis de l'accord en attendant la nouvelle grille de classification, l'UNSA le signera.

JFC (SyndArch) : tant que l'avenant n° 1 ne sera pas étendu, la grille de classification restera en l'état et la modification de cette grille est induite par la loi du 05 mars 2014 sur la formation professionnelle. Le jour où la grille sera en conformité avec la loi, il faudra appliquer le système des 85 %. Les arguments de l'UNSA ne sont pas fondés.

- Suspension de séance -

LT (CGT) : a un point à soulever sur le CPF, notamment l'article 3.3 (Règles de mobilisation du compte personnel) :

"La mobilisation du Compte Personnel de Formation relève de l'initiative du salarié. Le non recours à son CPF par un salarié ne peut lui être reproché. Celui-ci peut utiliser son Compte Personnel de Formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Utilisation hors temps de travail :

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées. Dans ce cas, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Utilisation sur le temps de travail :

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. L'entretien professionnel, défini à l'article 5 du présent accord, peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.

LT (CGT) : Quid de ces listes ?

HT : c'est la liste des formations éligibles au CPF mise en annexe de l'accord.

LT (CGT) : ces listes n'ont pas à figurer dans l'utilisation hors temps de travail, mais sur le temps de travail dès l'instant qu'elles font partie intégrante de l'accord de branche ou d'entreprise.

HT : demain, un salarié qui souhaite utiliser son CPF, n'a pas obligation d'en référer à son employeur pour l'utiliser hors temps de travail. Par contre, la loi dit que, quelle que soit la situation dans laquelle il se trouve, le fait de demander l'autorisation de son employeur pour utiliser son CPF sur le temps de travail ou sur son temps propre, le salarié est obligé d'aller piocher dans des listes de formations éligibles.

LT (CGT) : si la formation figure dans la liste de l'accord de branche, le CPF doit être pris sur le temps de travail.

SC (CFDT) : toute formation figurant dans un accord de branche n'a pas besoin de l'accord de l'employeur pour être suivie par un salarié, et pendant son temps de travail. Il faut donc supprimer le hors temps de travail pour le CPF.

HT : en sachant que le salarié ne pourra accéder qu'aux formations inscrites sur les listes professionnelles ou interprofessionnelles.

SC (CFDT) : si une formation intéresse un salarié, conventionnellement, il a le droit de la suivre à condition qu'il en avertisse son employeur.

LT (CGT) : le DIF était un droit soumis à autorisation, alors que le CPF a été transformé en un droit non soumis à autorisation. L'intérêt des salariés c'est bien qu'ils suivent les formations pendant le temps de travail.

PP : il semble que l'écriture de l'utilisation du CPF hors temps de travail soit une simple reprise de la loi. Il est vrai qu'un accord de branche ou d'entreprise est censé prévoir des dispositions plus favorables, mais qu'est-ce qui est plus

ou moins favorable que la loi ? Est-ce que le CPF doit obligatoirement passer par le temps de travail, ou bien le salarié doit-il avoir la liberté de ne rien demander à personne ? La jurisprudence sur le sujet sera sûrement très intéressante, mais pour l'instant, l'écriture du projet est conforme aux dispositions légales.

LT (CGT) : finalement, le peu d'avancée du CPF qui est un vrai droit opposable est rejeté ! Pourquoi le DIF ne fonctionnait-il pas ? Parce qu'il était soumis à autorisation et que les salariés devaient l'utiliser hors temps de travail.

FD (CFE-CGC) : pour éviter toute ambiguïté, il faut peut-être reformuler le texte comme suit :

Utilisation hors temps de travail : *Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation.*

PP : ce n'est pas possible, le CPF fait forcément référence à des formations inscrites sur des listes. Il faut même préciser que ce sont les listes définies à l'article 3.1, ce qui est utile pour clarifier l'utilisation du CPF, mais cela ne règle pas pour autant le problème du hors temps de travail.

SC (CFDT) : pour éviter de retomber dans les problèmes du DIF, il faudrait contraindre les salariés à utiliser leur CPF sur leur temps de travail. Même si le salarié peut réaliser sa formation hors temps de travail, s'il fait la demande de l'utiliser pendant le temps de travail, l'employeur ne pourra lui refuser.

Nouvelle rédaction de l'article 3.3

"La mobilisation du Compte Personnel de Formation relève de l'initiative du salarié. Le non recours à son CPF par un salarié ne peut lui être reproché. Celui-ci peut utiliser son Compte Personnel de Formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.

Utilisation hors temps de travail :

Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 3.1 du présent accord. Dans ce cas, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Utilisation sur le temps de travail :

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. L'entretien professionnel, défini à l'article 5 du présent accord, peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.

La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

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

Dans les cinq situations énumérées ci-dessous, l'employeur ne peut pas refuser la demande du salarié :

- pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;
- dans le cadre d'une formation suite à l'abandonnement correctif prévu à l'article L.6323-13 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).

Décision : La CPNNC approuve la rédaction de l'article 3.3 (Règles de mobilisation du CPF) visé ci-dessus.

✓ Départements d'Outre-Mer :

JFC (SyndArch) : il s'avère que les entreprises des DOM rencontrent des difficultés pour la prise en charge des frais de déplacement pour les formations prioritaires. Certains DOM se sont organisés autour des Conseils de l'Ordre de manière à mettre en place des organismes de formation locaux qui achètent des formations en métropole. Ces forma-

tions concernent aussi bien les salariés que les employeurs et les libéraux. Le fait d'acheter les formations et de faire venir dans les DOM les formateurs revient bien moins cher que d'envoyer les salariés en métropole ; cependant, la prise en charge de ces déplacements ne figure dans aucun texte, alors qu'il est plus simple de délocaliser une formation. Il faudrait donc prévoir un dispositif de prise en charge spécifique à ce type de départements (DOM, Corse).

L'Opca PI a délégué à l'AGEFOS-PME la collecte des entreprises de la Réunion, de la Guadeloupe et de la Martinique identifiées dans son fichier. Quant aux entreprises de la Guyane, c'est l'Opca PI qui devait s'occuper de la collecte, or cette collecte n'est faite que marginalement eu égard à la présence d'Opcalia auquel les entreprises adhèrent.

L'Opca PI n'assure pas la collecte en Guyane et ne l'assure que partiellement dans les autres DOM.

PP : cette situation concerne la collecte 2013 effectuée courant 2014. L'existence de la cotisation paritarisme permet à l'APGP d'avoir un fichier qui est communiqué par l'Opca PI. Trois types de situations en découlent pour les DOM :

- les entreprises qui versent la cotisation formation et la cotisation paritarisme directement à l'Opca PI : à ce jour, elles sont au nombre de 6 en Guyane ;
- les entreprises qui versent la cotisation formation : la collecte est effectuée par l'AGEFOS-PME pour le compte de l'Opca PI auprès des entreprises de la Réunion, de la Guadeloupe et de la Martinique ;
- un grand nombre d'entreprises (pas spécifiques qu'aux DOM) ne cotisent ni en formation, ni pour la cotisation paritarisme et pourtant, elles sont appelées par l'Opca PI. Peut-être que dans le lot, ce sont des entreprises sans salarié et des entreprises qui cotisent auprès d'un autre collecteur.

Jusqu'en 2013 inclus, l'Opca PI a fait son travail, reste à savoir s'il est allé jusqu'au bout, quid du contentieux pour une entreprise censée relever de l'Opca PI et qui pour autant se permet de cotiser ailleurs ? La branche n'en sait rien.

JFC (SyndArch) : de plus, il semblerait que le fichier de l'Opca PI ne soit pas à jour pour les entreprises nouvellement créées, elles ne sont donc pas appelées ; par contre les fichiers des opérateurs, en termes de suppression et de création d'entreprises sont à peu près équilibrés.

PP : ce qui fausse les données transmises aux CPR pour la négociation de la valeur de point, les diminutions d'effectifs figurent bien dans les fichiers, mais pas les créations d'entreprises.

FP (UNSA) : à l'article 4.1 il est écrit que L'OPCA désigné dans le présent accord n'est pas compétent pour collecter, au regard du décret, les fonds de la formation professionnelle. Est-ce que c'est quelque chose qui est fixé par la loi ou que ça impliquerait de revoir les règles avec l'Opca PI ?

PP : pour tout Opca, la loi fait désormais obligation d'avoir des services décentralisés de proximité. Le récent article de loi du 18 novembre dernier vient renforcer cette nécessité, pour un Opca qui a l'ambition de collecter largement, de ne le faire que s'il remplit certaines conditions. Or, l'Opca PI n'est pas présent en région ou pire encore, dans les DOM et de fait, il ne remplit plus les conditions pour collecter et assurer les prestations aux entreprises des DOM.

HT : pour compléter ce qui vient d'être dit, le décret du 18 novembre 2014 crée deux obligations cumulatives pour un Opca de branche pour pouvoir collecter dans les DOM :

- un montant de contribution annuel collecté, au moins égal à un seuil fixé pour chaque collectivité concernée, par arrêté conjoint des Ministres chargés de la formation professionnelle et de l'Outre-Mer. Un seuil minimum de collecte inconnu est donc un premier critère ;
- l'implantation locale permettant à un Opca d'assurer des services de proximité auprès des entreprises concernées.

Le décret dit que chaque Opca saisit d'une demande d'agrément le Ministre chargé de la formation professionnelle. Or, il se trouve que l'Opca PI a saisi le Ministre et qu'il a eu une réponse négative ; il n'est donc pas compétent sur ces territoires pour assurer la collecte, c'est-à-dire qu'il ne remplit pas les deux critères cumulatifs ou l'un des deux.

SC (CFDT) : se souvient de l'époque où l'Opca PI ne voulait pas s'implanter dans les DOM.

FP (UNSA) : est-ce que cela signifie qu'à terme la branche devra changer d'Opca s'il ne remplit pas ces conditions ?

HT : la question c'est de savoir si l'Opca PI va se donner les moyens ? Il faudrait arriver à savoir quels critères l'Opca PI ne remplit pas.

PP : l'option adoptée par l'Opca PI à un moment donné, c'était dans une configuration d'origine. Depuis, il a intégré d'autres branches et il est difficile de savoir si les autres branches n'ont pas un degré d'exigence un peu plus élevé que les branches d'origine au point d'accepter les conséquences que l'Opca n'ait plus l'agrément dans les DOM. L'autre

impact à cette situation là, quelles que soient les dispositions retenues au final, c'est de savoir quelle est la portée d'un accord de branche et comment il s'applique dans les DOM, dès lors qu'à chaque fois, l'accord fait référence à l'Opca désigné à l'article 13 et qu'il se trouve que cet Opca n'est plus compétent dans les DOM ?

JFC (SyndArch) : il ne faut pas oublier qu'il n'y a pas que les entreprises d'architecture qui ne sont pas collectées par l'Opca PI en Guyane, il y a aussi les études des notaires, des avocats, etc.

SC (CFDT) : la branche peut quand même exiger de l'Opca PI qu'il collecte dans les DOM.

PP : à condition que politiquement, il réfléchisse aux moyens à se donner pour récupérer un agrément qui vient de lui être supprimé. De l'ambition de l'Opca PI découle le fait que l'accord doit prévoir ou pas des dispositions spécifiques.

FD (CFE-CGC) : l'accord peut faire référence au décret du 18 novembre, la branche n'a qu'à demander à l'Opca PI s'il rentre bien dans le cadre de ce décret et si ce n'est pas le cas, s'il envisage autre chose.

PP : l'accord peut toujours fixer des conditions de recevabilité de l'adhésion à tel Opca ou à tel autre, mais il ne peut pas définir la politique de l'Opca.

JFC (SyndArch) : rajouter la référence au décret dans l'accord signifie entériner le fait que la branche est d'accord que l'Opca PI ne collecte pas dans les DOM. Il vaudrait mieux laisser de côté l'article afférent aux DOM le temps d'étudier des dispositions qui feront l'objet d'un avenant spécifique.

HT : pour saisir l'Opca PI, puisque le Conseil d'Administration se réunit le 28 novembre prochain, ce serait peut-être l'occasion d'envoyer un mail au Président du CA et à la Directrice de l'Opca en leur demandant que la question des DOM soit abordée et qu'une réponse soit faite à la CPNNC.

Décision : La CPNNC décide de supprimer le contenu de l'article 4.1 relatif au financement de la formation professionnelle dans les départements d'Outre-Mer et d'indiquer que les dispositions de ces articles feront l'objet d'un avenant spécifique.

La CPNNC demande par mail à l'Opca PI que la question de la collecte dans les DOM soit abordée au Conseil d'Administration du 28 novembre et que des réponses lui soient apportées par retour, compte-tenu des échéances que les partenaires sociaux doivent respecter pour négocier l'accord de branche relatif à la formation professionnelle.

Intervention téléphonique de S. Girault (CFDT) sur les DOM : L'Opca PI n'est plus compétent pour collecter la cotisation formation dans les DOM, par contre, il peut appeler la cotisation conventionnelle.....

JFC (SyndArch) : la CPNNC veut savoir si l'Opca PI a pris des dispositions pour collecter sur l'ensemble du territoire français et si c'est un choix technique et politique que de laisser de côté les DOM.

HT : est un peu étonnée de l'option qui est offerte aux branches et si l'Opca PI ne récupère que le conventionnel ; auprès de quel Opca une entreprise collectée par un autre Opca sur du légal va-t-elle présenter sa prise en charge ?

GL (UNSA) : propose de mettre de côté les articles 1.1.3 et 1.1.4 qui feront également l'objet d'un avenant en même temps que les DOM, ce qui n'empêche pas de signer l'accord.

JFC (SyndArch) : le SyndArch rappelle qu'il ne signera l'accord que si les taux de contribution légaux sont maintenus ou que si les taux de la contribution conventionnelle couvrent juste les besoins de la branche.

FP (UNSA) : le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de la formation définies par la CPNEFP, c'est quand même la branche qui s'implique et dans ce cas là, elle n'a qu'à ne plus rien signer.

JFC (SyndArch) : au vu des consommés et des bilans fournis par l'Opca PI, la branche n'a pas besoin de cet argent là pour faire fonctionner la formation, il n'y a pas lieu de nourrir les adhérents de l'Opca PI pour qu'ils fassent autre chose. Tout le monde sait que le budget de l'Opca PI prend en compte les versements faits aux organisations. Puisque l'argent de la formation sert à financer autre chose que la formation dans la branche, il n'y a pas lieu de ponctionner les entreprises avec des contributions conventionnelles puisque les taux légaux suffisent amplement à couvrir les besoins en termes de formation.

FP (UNSA) : l'article 15 prévoit que l'accord est conclu pour une durée "indéterminée", mais sur les années qui viennent, la branche ne sait quels seront le budget et les besoins et elle aura peut-être besoin de ces contributions conventionnelles, c'est pourquoi il faudrait transformer cette notion de durée "indéterminée" en durée "déterminée" pour un, deux ou trois ans. Quant à dire d'un côté que la branche n'est pas pour la mutualisation et de l'autre côté faire des demandes de 50.000 € x 2 à l'Opcv PI, indirectement, c'est une sorte de bénéfice de la mutualisation que la branche demande.

JFC (SyndArch) : l'Opcv PI a refusé que ce soit pris sur la mutualisation et veut bien que ce soit pris sur le conventionnel et l'argent que la branche demande à l'Opcv PI correspond à des excédents de sa contribution conventionnelle.

FP (UNSA) : dans ce cas là, il faut être vigilant sur fonctionnement et notamment en matière de recrutement et de gestion du personnel de l'Opcv PI et des dépenses qui sont faites. Il y a un ensemble d'éléments à prendre en compte et plus la branche deviendra intransigeante, moins elle aura de possibilités d'actions. Quant à la durée de l'accord, il faut peut-être que la branche soit plus stricte.

LT (CGT) : l'article 4 reprend la répartition des taux légaux et conventionnels et les 0.05 % de conventionnel pour les entreprises de moins de 10 salariés ne vont pas les ruiner.

JFC (SyndArch) : la question n'est pas de ponctionner les entreprises, mais il n'y a pas lieu qu'elles laissent plus d'argent qu'elles n'en donnent déjà. Le SyndArch a exprimé sa position et il est prêt à négocier les taux conventionnels qui figurent dans l'accord à condition qu'il soit signé ce jour. Cette discussion a déjà eu lieu en CPNEFP qui a constaté que le budget tel qu'il est aujourd'hui au taux légal couvre largement les besoins de formation de la branche.

PP : sur le dernier exercice clos connu, celui de 2013, l'excédent en fin d'année était de l'ordre de 500.000 €, soit 0.5 % de la collecte. Cet excédent est calculé sur la ligne plan de formation puis sur la ligne professionnalisation, comme la branche cotise déjà depuis longtemps au taux légal, ce qu'elle ne dépense pas part fatalement ailleurs.

JFC (SyndArch) : c'est bien pourquoi l'accord convient au Syndicat à condition de maintenir les taux légaux.....

✓ CPF

JFC (SyndArch) : revient sur l'article 3.3 qui oppose les partenaires sociaux et sur le document de la CGT qui dit que :

"Sur le temps de travail, le salarié n'aura pas à solliciter l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation (mais sur le calendrier) :

- lorsque celle-ci sera financée au titre des 100 ou 130 heures complémentaires pour défaut de formation ou d'évolution professionnelle ;
- lorsqu'elle visera les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et les actions d'accompagnement à la VAE ;
- **ainsi que dans les cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe.**

Article L.6323-17 du Code du Travail :

"Les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail. Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation et l'employeur lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation. L'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation n'est toutefois pas requis lorsque la formation est financée au titre des heures créditées sur le compte personnel de formation en application de l'article L. 6323-13, ou lorsqu'elle vise les formations mentionnées aux I et III de l'article L. 6323-6, ainsi que dans des cas prévus par accord de branche, d'entreprise ou de groupe."

PP : cet article est intéressant et module quelque peu l'esprit de la rédaction de l'accord. Ce qui est de droit, pour les formations sur le temps de travail, c'est le thème de la formation choisi par le salarié ; l'employeur conserve un droit de regard sur les modalités temporelles, le moment où le salarié va partir. La latitude laissée au salarié hors temps de travail ou sur temps de travail n'est pas de même nature parce que l'employeur a encore la main sur les échéances de la formation voulue par le salarié, alors qu'hors temps de travail, le salarié a tout en main.

Cela a du sens de conserver "hors temps de travail" et "sur temps de travail", pour permettre à un salarié de bénéficier de la formation au moment où il le souhaite, si jamais l'employeur n'est pas d'accord sur l'échéance.

Le projet d'accord soumis aux partenaires sociaux comporte à la fois l'énumération des cinq types d'actions de formation éligibles au CPF et parmi ces cinq types, la branche a arrêté une liste de priorités qui figure également dans l'accord. Tous les cas de figure sont donc prévus dans l'accord.

LT (CGT) : en supposant que le CPF soit utilisé hors temps de travail "Le salarié peut utiliser librement son compte ..."; soit 150 heures maximum, ce qui représente à peu près un mois de salaire. Quid de la rémunération du salarié ?

JFC (SyndArch) : ce sont des heures de formation, l'esprit de la loi c'est de donner ces heures dans un compte personnel pour que le salarié puisse en bénéficier.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article 3.3 (Règles de mobilisation du CPF) comme suit :

Utilisation hors temps de travail : Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation ; dans ce cas, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.

Utilisation sur le temps de travail : Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. L'entretien professionnel, défini à l'article 5 du présent accord, peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.

La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois.

L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié. Dans les cinq cas ci-dessous, l'employeur ne peut pas refuser la demande du 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 L.6323-13 du Code du Travail, et mentionné à l'article 5.2 du présent accord ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans l'un des accords de branche des entreprises d'architecture ;
- 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).

✓ Proposition de l'UNSA sur les contrats de professionnalisation (article 1.1.3) :

a) Contrats de professionnalisation prioritaires

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation, âgés de 26 ans et plus, ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé, ni inférieure au SMIC.

Les rémunérations des titulaires d'un contrat de professionnalisation, âgés de moins de 26 ans, seront les suivantes :

- Diplôme préparé niveau Bac+2 : SMIC
- Diplôme préparé niveau licence : 110 % du SMIC
- Diplôme préparé niveau maîtrise : 120 % du SMIC
- Diplôme préparé niveau master et + : 130 % du SMIC.

✓ Proposition du SyndArch sur les taux de contribution (article 4) :

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Versement conventionnel	0,05 %	0,20 %	0,20 %	0,20 %

JFC (SyndArch) : maintenant que le SyndArch a communiqué les taux qu'il voulait voir figurer à l'article 4 et que l'UNSA a fait part des modifications qu'elle souhaitait voir apporter à l'article 1.1.3, il n'y a plus qu'à rectifier l'accord en conséquence et à le proposer à la signature.

Décision : La CPNNC décide que l'accord relatif à la formation professionnelle des salariés des entreprises d'architecture sera proposé à la signature des organisations syndicales le jeudi 11 décembre 2014. Les organisations qui ne seront pas en mesure de se positionner le 11 décembre auront la possibilité d'adhérer à l'accord dans le délai qui leur conviendra.

La CPNNC acte que l'article 4.1 relatif au financement de la formation professionnelle dans les DOM feront l'objet d'un avenant spécifique ultérieurement.

Point 5 : Négociation du pacte de responsabilité

- cf. document provisoire version 26/11/2014 -

JFC (SyndArch) : ce document est le fruit du travail de la sous-commission et même s'il n'est pas finalisé, les idées et les objectifs sont assez clairement exprimés et mis en avant. Ce document s'articule autour d'un **préambule** qui comporte quatre points :

- Les objectifs du pacte de responsabilité dans la branche architecture
- Le contexte économique et social de la branche Architecture
- Les contreparties attendues par la branche en matière d'adaptations réglementaires et les mesures d'accompagnement
- Les engagements de la branche en matière de création d'emplois.

Quatre articles principaux font suite au préambule, suivis des articles habituels en fin d'accord et d'une annexe dont le contenu sera inséré dans les contreparties attendues par la branche en matière d'adaptations réglementaires et les mesures d'accompagnement.

✓ Objectifs du pacte :

Le contexte du pacte de responsabilité et de solidarité se situe dans une démarche initiée par l'instauration du CICE (Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi) visant à assurer la compétitivité française afin de relancer l'économie et l'emploi.

Le pacte de responsabilité et de solidarité proposé par le gouvernement propose des mesures d'allègement du coût du travail, une modernisation de la fiscalité et des mesures de simplification de normes et de procédures à destination des entreprises en contrepartie d'engagements qui devront porter sur des objectifs chiffrés d'embauche, de travail des jeunes ou des seniors, sur la formation, les salaires et la modernisation du dialogue social.

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.

✓ Contexte économique :

La branche des entreprises d'architecture est composée majoritairement de TPE exerçant dans le cadre de la profession réglementée. Les entreprises sont soumises à des obligations découlant de la loi de 1977 et en lien direct avec un environnement réglementaire contraignant (normes, procédures, obligations diverses). Son champ conventionnel inclut les entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment, et représente au total 12 000 entreprises, 45 000 salariés et une masse salariale de 1 250 000 000 €. La branche architecture, c'est selon l'INSEE, 7 320 000 000 € de chiffre d'affaires.

Les professionnels de la branche considèrent que la revalorisation de la totalité de la filière de conception, en instaurant un permis de construire aux standards internationaux, permettrait de développer l'activité de la branche des entreprises d'architecture, en établissant de fait un environnement économique et réglementaire favorable à la création d'emplois directs dans la branche, mais également dans toute la filière conception (ingénierie, économistes, con-

trôleurs techniques...). L'impacte de cette mesure sur le chiffre d'affaires de la branche serait de 3 %, soit 220 000 000 € et de 6 % sur le chiffre d'affaires de la filière conception.

Parallèlement aux entreprises d'architecture, l'évolution de l'activité liée au permis de construire est de nature à permettre la création significative d'emplois dans le secteur libéral qui regroupe environ 15 000 libéraux exerçant seuls.

✓ **Contexte social :**

Cet accord "Pacte de responsabilité et de solidarité" de la branche s'inscrit dans la continuité d'actions menées par les partenaires sociaux, notamment :

- par son accord égalité professionnelle femmes/hommes du 27 mars 2014 ;
- par son accord sur la formation professionnelle ;
- par son projet "Emploi et Compétences" ;
- par la modification de la CCN et la refonte de sa grille de classification.

Ces accords, fruits du dialogue social dynamique dans la branche, sont des outils au service des entreprises et des salariés.

L'accord "Pacte de responsabilité et de solidarité" s'inscrit dans cette continuité et prévoit la mise en place d'un outil adapté à cette démarche volontariste en créant un fond solidaire de branche constitué de la collecte mutualisée des économies de charges instituées par le gouvernement.

✓ **Contreparties attendues par la branche :**

- la modification du permis de construire (voir texte en annexe).
- la création d'un fonds solidaire de branche.

✓ **Engagements de la branche en matière de création d'emplois :**

La branche peut s'engager à la création de 7000 emplois qualifiés dans les quatre années suivant l'extension du présent accord, à raison de : 700 la première année, 1400 la deuxième, 2100 la troisième et 2800 la dernière année, soit 16 % d'emplois qualifiés créés en quatre ans.

La mobilisation des 1.8 % permet de mettre en place une action de formation pour chaque emploi créé (env. 1200 €) et une aide à l'investissement sur un poste de travail (env. 4000 €).

Article 1 - Fonds solidaire de branche

Affecter la baisse de charges à la constitution d'un fonds solidaire.

1.1 - Objectif du fonds : donner les moyens solidaires d'investissement aux entreprises pour pouvoir créer des emplois et en pérenniser de nouveaux à la hauteur des ambitions de la branche à travers la formation professionnelle, l'aide à l'équipement ...

1.2 - Constitution du fonds : 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.

1.3 - Modalités de collecte : la branche collecte et sur décision de la CPNNC, elle se donne la possibilité de déléguer à un organisme paritaire désigné ; un pour la formation (l'OPCA de branche) et un autre pour l'investissement (ex. l'organisme financier d'un organisme assureur).

Article 2 - Fonctionnement du Fonds Solidaire de Branche

La commission de suivi mise en place à l'article suivant étudiera les dossiers de demandes des entreprises et décidera de l'attribution des aides suivant les critères définis ci-dessous. Pour la partie formation, chaque dossier sera géré techniquement par l'OPCA de la branche. Pour la partie investissement, l'APGP en aura la gestion. Toutefois la commission de suivi pourra en confier la gestion technique (collecte et gestion des prêts) à un organisme habilité.

2.1 - Éligibilité des entreprises : Toutes les entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises d'architecture (IDCC 2332). L'entreprise qui sollicite le fonds doit être à jour de toutes ses obligations conventionnelles au moment de la demande, elle doit s'engager concrètement à utiliser les fonds pour pérenniser et créer des emplois Le cas échéant, l'entreprise doit également être à jour au niveau des élections des délégués du personnel et avoir l'avis de ces derniers pour solliciter des fonds.

2.2 - Mise à disposition des fonds : alimentation d'un fonds dédié à l'OPCA désigné par la branche en fonction d'un montant demandé par l'entreprise puisque les cotisations formation doivent passer par cet organisme (montant maximum à préciser). L'APGP centralisera les demandes au préalable via un lien spécifique "pacte" sur la plateforme "Emploi & Compétences". La gestion des prêts se fera sous le contrôle de l'APGP par l'organisme agréé désigné par la Commission de suivi.

2.3 - Constitution du dossier :

- les trois derniers bilans (décision du Tribunal de Commerce en cas de redressement judiciaire de l'entreprise) ;
- l'engagement d'embauche, de formation ou de maintien dans l'emploi ;
- le projet d'entreprise correspondant au pacte (devis pour l'équipement et facture à communiquer dans les 2 mois suivants l'acceptation du prêt ET/OU devis de la formation et facture à communiquer dans les 2 mois suivants l'acceptation du prêt) ;
- le cas échéant (entreprises de plus de 8 salariés) : PV d'élections des IRP + avis relatif à la demande de fonds.

L'inscription se fera sur le site internet, à partir d'une plateforme dédiée.

Article 3 - Mise en place de la commission de suivi

3.1 - Composition : 6 membres de chaque collège (reprendre les règles du CTL). Voir si cette commission sera réservée aux signataires de l'accord.

3.2 - Financement : l'indemnisation des membres de la commission est identique à celle des commissions paritaires nationales avec un budget spécifique pris sur la collecte du fonds et géré par l'APGP.

3.3 - Fréquence : la commission de suivi se réunit au moins une fois par an et en tant que de besoin, selon le nombre de dossiers à instruire (+ reprendre art. CCN spécifique aux modalités de vote pour l'accord des dossiers).

Article 4 - Publics et emplois visés

4.1 - Publics visés : les personnes à la recherche d'un emploi disposant des prérequis ou des qualifications nécessaires aux postes. En cas d'embauche d'un senior, d'un jeune de moins de 26 ans, d'un travailleur handicapé en CDI résultant de la création d'un emploi, la commission attribuera une prime à l'emploi d'un montant maximal de 2000 €. Les différentes aides et primes ne seront versées à l'entreprise qu'à l'issue de la période d'essai et de l'embauche définitive en CDI résultant de la création d'un emploi. Le montant sera fixé annuellement par la commission de suivi suivant les disponibilités budgétaires.

4.2 - Emplois visés : tous.

- Cf. ANNEXE 1 : PERMIS de CONSTRUIRE -

JFC (SyndArch) : aujourd'hui, personne ne sait plus instruire les permis de construire, c'est pourquoi le pacte propose de réduire l'instruction du permis de projeter et que les architectes se chargent du permis d'édifier. Ce permis d'édifier serait déposé sous la responsabilité pleine et entière de l'équipe de maîtrise d'œuvre (les assurances actuelles couvrant cette responsabilité). Le dossier ne serait pas instruit, mais enregistré par l'administration qui se contenterait de vérifier et d'attester que l'ensemble des pièces requises est bien fourni.

FP (UNSA) : cette idée du permis de construire est effectivement problématique et compliquée et ce qui peut jouer en la faveur de la branche, c'est que sa proposition est bien construite. Par contre, elle doit être vigilante sur l'aspect financier pour que tout ce qui est bien conçu n'échoue pas à cause de problèmes techniques.

GL (UNSA) : comprend bien que la mise en place d'un fonds solidaire de branche destiné à collecter l'équivalent de charges se fera sous réserve que la procédure de modification du permis de construire soit acquise.

PP : pour avoir assisté aux travaux de la sous-commission, l'impact de ce qui est demandé à l'Etat en matière de réforme, porte avant tout sur le potentiel de créations d'emplois et pas tant sur l'existence d'un fonds qui est logique de par la volonté de la branche de se saisir du BIM. Par contre, conditionner les évolutions de la branche en matière de création d'emplois à l'acceptation d'une révolution du permis de construire, ça a du sens.

SC (CFDT) : il semble que la branche va finaliser assez rapidement cet accord dont la signature pourrait même avoir lieu en même temps que l'accord formation.

GL (UNSA) : pour l'instant, l'UNSA est en phase avec le SyndArch !

Décision : La CPNNC acte que la sous-commission "Pacte de responsabilité" se réunira le jeudi 04 décembre 2014 pour finaliser le projet d'accord qui sera présenté à la réunion du 11 décembre prochain.

- Information sur le fonds social de branche :

PP : la sous-commission a demandé à Humanis et Malakoff-Médéric de soumettre un projet d'accord visant à la création d'un fonds social. Humanis a déjà envoyé un document reprenant la liste des actions sociales qu'il a l'habitude de mettre en œuvre, un projet est en cours de rédaction et soumis à Malakoff-Médéric. Il a été envisagé de demander aux opérateurs ainsi qu'à Arra Conseil d'assister à la CPNNC du 11 décembre prochain pour faire le point sur ce fonds social et pour présenter un état provisoire de la situation des régimes et notamment de l'évolution des effectifs salariés et entreprises, ainsi que de la masse salariale, ce qui sera utile pour évaluer l'évolution du dispositif, mesurer si la situation économique a un impact là-dessus et mieux estimer le potentiel sur la cotisation paritarisme qui est désormais appelée en même temps que la prévoyance.

Planning proposé pour le 11 décembre 2014 :

9h30 -11h30 : AG

11h30-12h30 : CPNNC (accord formation ou pacte de responsabilité)

Après-midi : Humanis/Arra Conseil, accord formation ou pacte de responsabilité.

- Enquête sur les risques psychosociaux :

Humanis et Technologia proposent de présenter les résultats de l'enquête à la commission début 2015.

Point 6 : Questions diverses

✓ CPR Pays de la Loire

JFC (SyndArch) : un accord a été signé en CPR Pays de la Loire le 17 novembre dernier par l'UNSA, la CFTC et FO et par l'UNSA et le SyndArch sur la base d'une augmentation de la valeur du point de 0.55 % pour 2015. Comme, FO a retiré sa signature, suivie de l'UNSA, l'accord n'est plus valide. Quid d'une seconde réunion de négociation ?

FD (CFE-CGC) : reste à savoir si les deux organisations syndicales qui ont retiré leur signature vont revenir sur leur position.

FG (SyndArch) : n'approuve pas que la CPR se réunisse à nouveau.

FP (UNSA) : il faut bien dissocier ce qui s'est passé en CPR, d'un côté la signature de l'accord et le retrait des signatures et d'un autre côté, le contexte humain. Le climat de cette réunion était serein et la décision de l'UNSA d'annuler sa signature n'a rien à voir avec ce contexte. Par contre, l'UNSA s'est réunie en septembre dernier pour mettre au point ses stratégies au cours des négociations. Des informations ont été envoyées aux négociateurs régionaux mais elles ne leur sont pas parvenues, de ce fait ils n'étaient pas en possession des consignes de l'UNSA au national. C'est ce qui explique pourquoi l'UNSA a signé une augmentation de 0.55 %, ce qui normalement n'aurait pas du être le cas. Pour rester dans cette logique globale, la signature de l'UNSA a été retirée ; le syndicat n'a pas voulu que ce soit la porte ouverte à des négociations qui ne correspondent plus à une logique de défense de l'intérêt des salariés, avec des augmentations de valeur de point qui soient cohérentes avec sa position.

DM (FO) : idem pour FO qui avait des consignes du national et le négociateur en région Pays de la Loire n'avait pas mandat pour signer une augmentation de 0.55 %. DM en a donc référé à son supérieur qui a demandé aussitôt le retrait de la signature de FO.

BB (SyndArch) : ce cas de figure regarde effectivement les organisations syndicales, cependant, le problème c'est que les CPR risquent de se retrouver à négocier avec des représentants censés être mandatés, mais qui en réalité ne le sont pas. Conséquence de cette situation, la dénonciation des accords du fait qu'ils ne correspondent pas aux consignes nationales. BB n'est pas d'accord pour que la CPR Pays de la Loire se réunisse à nouveau.

FG (SyndArch) : d'autant plus que la représentativité du collège salarié fait défaut en CPR Pays de la Loire, ce qui met en péril son existence.

SC (CFDT) : sauf que depuis trois ans, la représentation des salariés est en augmentation. Quant aux CPR, les syndicats de salariés ont des points de vue différents, ce qui est dommage et qui met en défaut les négociateurs. Néanmoins, ce n'est pas à la CPNNC de juger la manière de faire des syndicats. La CFDT est d'avis que la CPR Pays de la Loire doit se réunir une seconde fois.

FD (CFE-CGC) : ce n'est pas la première fois que cette situation se produit, notamment en région Limousin où à une époque, la CGT avait dénoncé des accords.

FP (UNSA) : comprend bien la frustration de voir l'accord annulé alors qu'il a été constaté une bonne entente au sein de la CPR Pays de la Loire, mais il faut s'attarder sur le niveau de négociation et même si tout le monde s'entend bien, les organisations patronales ont fait des propositions qui, lorsqu'elles sont trop basses, ne sont pas acceptables. A partir du moment où cet accord n'est plus valable du fait du retrait des signatures, la CPR n'a pas lieu de se réunir une seconde fois et enfin, à partir du moment où les négociateurs acceptent les mandats, ils n'ont qu'à s'informer et préparer a minima la réunion pour éviter de se sentir désavoués.

JPB (SyndArch) : la règle en cas de désaccord c'est bien que la CPR se réunisse à nouveau.

FP (UNSA) : il ne s'agit pas d'un désaccord, mais d'un retrait de signatures.

LT (CGT) : la Convention Collective prévoit une deuxième réunion lorsque la CPR n'a pas abouti à un accord. Le fait de retirer une signature peut effectivement remettre les partenaires autour de la table pour essayer de négocier plus haut. L'année dernière, lorsque la CPNNC s'est opposée à une deuxième réunion, elle était presque prête à en accorder une troisième et que ce soit un retrait de signature ou un droit d'opposition, le contexte est le même.

FG (SyndArch) : propose de laisser l'initiative à la Présidence de la CPR Pays de la Loire d'organiser ou pas une seconde réunion.

PP : la Présidence de la CPR Pays de la Loire a été renouvelée et il semble que suite au retrait de signature de l'UNSA, Pierrick Tigeot a eu une réaction un peu vive et a fait comprendre qu'il ne fallait plus compter sur lui. Quid de l'opportunité de l'interpeler pour une seconde réunion ?

SC (CFDT) : la Présidence est composée d'un Président et d'un Vice-Président et en cas de défaillance de l'un des deux, l'autre prend le relais.

PC (SyndArch) : les CPR ont quand même été mises en place pour qu'il y ait des discussions au niveau régional, quel que soit le collègue auquel ils appartiennent, certains négociateurs font l'effort de s'investir et lorsqu'ils arrivent à s'entendre; ils aboutissent parfois à un accord. La sérénité des débats en pâtit lorsque le national intervient et donne ses consignes et c'est dommage pour le bon fonctionnement des CPR.

Conclusion : la CFDT, la CFTC, la CFE-CGC, la CGT, l'UNSA et l'UNSA souhaitent que la CPR Pays de la Loire se réunisse une deuxième fois. FO et le SyndArch proposent que ce soit la Présidence de la CPR qui prenne la décision.

PP : la première réunion de la CPR ayant eu lieu le 17 novembre dernier, la seconde devrait se tenir au plus tard le 17 décembre 2014.

JFC (SyndArch) : hormis la CPR Alsace, les réunions de l'ensemble des régions s'achèveront en décembre contrairement à l'année passée où les dernières réunions ont eu lieu en mars 2014 et où la commission de conciliation a statué en mai dernier. La CPNNC rend hommage à l'APGP qui a su gérer le planning, même si ça n'a pas toujours été facile.

SC (CFDT) : propose que l'APGP écrive à la CPR Alsace pour qu'elle avance la date de la seconde réunion de négociation qui a été fixée au 14 janvier 2015.

Décision : La CPNNC approuve que la CPR Pays de la Loire se réunisse une deuxième fois pour négocier la valeur du point 2015. L'UNSA et l'UNSA se rapprocheront de la Présidence de la CPR pour l'informer de la décision de la CPNNC.

La CPNNC approuve l'envoi d'un courrier à la Présidence de la CPR Alsace l'enjoignant d'avancer la date de la seconde réunion de négociation initialement prévue le 14 janvier 2015 et ce, pour respecter les délais prévus conventionnellement.

✓ **Fusion des régions** : non traité.

Ordre du jour de la CPNNC/CPGRP du 11 décembre 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la CPNNC du 27 novembre 2014
- 3 - Fonds social/Etat provisoire de la situation des régimes
- 4 - Signature de l'accord relatif à la formation professionnelle
- 5 - Suite et fin du projet d'accord relatif au pacte de responsabilité
- 6 - Questions diverses