

Compte-rendu approuvé par la
CPNNC du 20 janvier 2011

CPNNC du 25 novembre 2010

COMPTE RENDU

Collège Employeurs :

SdA : Françoise GROSHENS, J-François CHENAIS, Sandrine CHARNALET, J-Pierre BARRANGER, Boualem BELLEMOU
UNSA : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, J-Louis RENY, Alain MASSON

Collège Salariés :

CFDT : Alain HENAU
CFTC : Yassin BOUAZIZ
CFE-CGC : François DUDILIEUX, François LE VARLET
CGT : Stéphane CALMARD
FO : Dominique MODAINE, André ZAJDA

Président : Christophe CHOMEL

Vice Président : Stéphane CALMARD

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 25 novembre 2010

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte rendu de la réunion du 14 octobre 2010
- 3 - Validation du calendrier 2011
- 4 - Demande de validation d'un accord d'entreprise (Archi Concept)
- 5 - Suite et fin de la première relecture du projet de mise à jour de la CCN
- 6 - Projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes
- 7 - Projet d'accord relatif à l'emploi des seniors
- 8 - Point sur les CPR
- 9 - Questions diverses : Compte-rendu de la sous commission "santé/prévoyance"

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 25 novembre 2010, après avoir déplacé le point 8 en point 4 et ajouté un sujet en questions diverses.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 14 octobre 2010

- page 3 : proposition de l'UNSA : une seule grille ... supprimer "et un résumé"
- page 4 : l'UNSA serait d'accord pour mettre les Masters "de spécialité" au coef. 500
- page 5 : préciser le terme "préjugé" et le compléter par "l'hypothèse de classification" ... Modifier la décision : "le tableau actuel de travail comportera une colonne de plus pour la proposition UNSA".
Proposition de la CFTC sur la classification des diplômes : ils seraient classants dès lors que s'ils étaient utilisés dans le cadre de ses fonctions ... 2 articles ont été intégrés dans le projet
- page 6 : 5^{ème} alinéa ... "de l'inspection du travail". Formulation de l'UNSA à revoir : "il faudrait être vigilant au problème du fractionnement qui se pose de + en + pour des raisons personnelles des salariés" de nombreuses demandes de "fractionnements" émanent des salariés, les périodes de vacances scolaires sont longues, les situations personnelles sont différentes et les parents sont amenés à s'organiser. Lorsque c'est à la demande du salarié, il ne

s'agit pas d'un fractionnement qui lui, est imposé par l'employeur. Modifier la rédaction : "ce ne sont donc pas, dans ce cas là, les employeurs qui imposent des jours de fractionnement".

Décision : la CPNNC approuve le compte rendu de la réunion du 14 octobre 2010 sous réserve des modifications à apporter. Les membres de la commission absents à ladite réunion s'abstiennent.

Point 3 : Validation du calendrier 2011

Décision : la CPNNC approuve le calendrier des réunions de 2011 suivant :
→ 20 janvier - 17 mars - 07 avril - 26 mai - 30 juin - 07 juillet (Commission de Gestion prévoyance/santé) –
22 septembre - 20 octobre - 17 novembre - 15 décembre

Point 4 : Demande de validation d'un accord d'entreprise (Archi Concept)

CC (UNSFA) : la CPNNC a été saisie le 15 octobre 2010 par la Selarl "Archi Concept" domiciliée à Perpignan sur un accord d'entreprise. La CPNNC est donc dans le délai de 4 mois pour y répondre.

YB (CFTC) : synthèse de cet accord.

Auparavant, il y avait un accord d'entreprise qui avait été signé en 2001 par un salarié mandaté. L'entreprise a décidé de revenir sur la durée du travail suite à la loi d'août 2008 qui a modifié le régime des 35 heures. Les temps complets travailleraient par cycle sur 2 semaines, et plus sur 4, et les temps partiels seraient annualisés.

Il ne suffit pas d'affirmer avoir convoqué les organisations syndicales, les documents annexés à la demande ne justifient pas de ces convocations. Sur le fond, un souci au niveau du temps partiel annualisé : aucune indication sur le fait que ce soit un avenant au contrat de travail qui est obligatoire. Deux erreurs :

- une erreur indiquant que les salariés peuvent être amenés à avoir un contrat de travail à hauteur de 110 % de leur durée contractuelle avec des heures supplémentaires qui pourraient être payées à partir des 110 %, ce qui est contradictoire
- et une erreur au niveau des institutions représentatives du personnel, l'employeur pourrait imposer une modification après consultation du CE et il est question ensuite du DP.

Sur la forme et la légalité : les organisations syndicales doivent être invitées aux négociations (aucun justificatif) et sur le fonds, quant aux modalités de conclusion d'avenant pour les contrats à temps partiel.

La Commission Paritaire n'a pas de contrôle d'opportunité mais seulement un contrôle de légalité par rapport à la CCN et par rapport au Code du Travail. La Commission Paritaire de Validation des Accords peut constater les erreurs techniques.

CC (UNSFA) : il y a bien eu non communication des copies des convocations aux organisations représentatives, la CPNNC peut les demander à Archi Concept ce qui enlèvera un doute sur le plan juridique. Elle pourrait profiter de cet accord, le lire et faire des remarques de façon à ce que cette entreprise modifie son projet d'accord.

YB (CFTC) : comme la commission est largement dans les délais, propose comme méthode de dire à Archi Concept qu'elle n'est pas actuellement en état de statuer sur l'accord, de lui demander l'ensemble des documents et qu'en suite, la commission étudiera, motivera sa position et expliquera à l'employeur ce qui ne va pas.

JFC (SdA) : comment formaliser et organiser réellement une Commission de Validation des Accords ? Elle n'a pas un rôle de négociation mais un rôle de contrôle de légalité, soit elle traite les problèmes au cours d'une CPNNC, soit une méthode de travail et de validation est mise en place.

PJ (UNSFA) : dans le projet de mise à jour de la CCN, il y a un certain nombre de dispositions qui sont proposées sur la mise en place de la Commission de Validation qui est en fait, une sous commission. Quand le secrétaire général reçoit un tel document, il vérifie si le dossier est complet et si la demande peut être validée (convocation du DP, demande de participation des partenaires sociaux, etc.). Il a ensuite mandat pour demander les documents qui manquent à l'entreprise. C'est la recevabilité du dossier qui doit être clairement déterminée. Ensuite, si la CPNNC décide de confier le dossier à un avocat conseil, il y aura des frais importants compte tenu du nombre d'accords qu'elle devra traiter.

YB (CFTC) : la CPNNC peut regrouper tous les accords puisqu'elle a 4 mois pour répondre. Elle peut donc prévoir une réunion par trimestre.

JFC (SdA) : le recours à un conseil juridique doit être fait au niveau de l'APGP, nous ne pouvons pas imposer aux entreprises de prendre un avocat. La CPNNC doit plutôt se pencher sur la création d'une commission de validation spécifique et chercher à aider les entreprises.

FD (CFE-CGC) : l'AG avait décidé de se doter d'un avocat pour traiter des problèmes juridiques, il n'y en a plus, propose donc que la CPNNC mandate l'APGP pour la recherche d'un avocat, le budget ayant été voté.

AM (UNSFA) : il ne faut pas imposer aux entreprises de fournir une pièce juridique justificative. Ce serait leur imposer une dépense supplémentaire qui pourrait faire pencher la balance vers un non accord. La commission ne peut pas cependant se défaire de ses responsabilités, elle a édicté qu'elle devait se donner les moyens de vérifier la validité d'accords, il faut qu'elle ait les données juridiques pour apporter de bonnes réponses. Tout ceci impose donc un certain formalisme.

YB (CFTC) : après vérification, pour qu'un accord d'entreprise soit validé, le dossier doit être complet (dont copies des convocations).

AH (CFDT) : il serait intéressant, pour ce genre d'accord et pour que les demandes soient recevables, que les entreprises demandent conseil en amont à leurs organisations syndicales d'employeurs.

Décisions : la CPNNC approuve la mise en place d'une commission "ad hoc" qui se réunira 4 fois par an et fonctionnera comme la future Commission Paritaire de Validation des Accords prévue dans le projet de la CCN. Elle devra être composée de deux représentants de chaque organisation syndicale. Elle examinera les dossiers après en avoir vérifié la recevabilité et obtenu l'avis d'un avocat conseil. En ce qui concerne le délai de réponse de 4 mois, il devra être précisé qu'il débutera à partir de la date de ladite recevabilité du dossier.

La CPNNC acte que la demande d'Archi Concept ne peut pas être validée ce jour eu égard à l'absence des copies d'informations préalables prévues à l'article L-2232-21 du Code du Travail adressées par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche.

Un courrier sera donc adressé à l'entreprise pour qu'elle reformule une demande complète et se rapproche d'une organisation syndicale pour conseil. A réception, la commission étudiera le texte de l'accord et l'enverra à un avocat conseil pour qu'il examine la légalité de son contenu.

Me Mauger n'ayant pas respecté son contrat avec l'APGP, celle-ci a mandat pour demander aux deux autres avocats contactés leur tarif pour un examen d'accord.

Point 5 : Suite et fin de la relecture du projet de mise à jour de la CCN

La précédente CPNNC n'a validé aucun article, le document remis ce jour a intégré les points sur la classification, une réécriture du projet en tenant compte de ce qui avait été dit.

La CPNNC s'était mise d'accord sur une CCN qui intégrerait les accords de la branche. La nouvelle version précisera en dessous de chaque article : "modifié (ou créé) le ..." et ne concernera que les articles pour lesquels l'écriture aura été modifiée (ou créée) et non les articles qui auront seulement changé de numéro. La lecture ne sera pas forcément très simple, certains articles étant scindés ou supprimés.

YB (CFTC) : propose de faire une annexe listant les accords modifiés, supprimés ou créés par rapport à l'ancienne CCN.

AM (UNSFA) : personne ne lira les annexes, il est préférable de rendre la lecture aisée.

AH (CFDT) : il serait plus logique, pour la compréhension, de travailler un avenant et dire que l'avenant n° X remplace la CCN précédente et reprend entièrement son écriture. La CCN de base existe toujours (27 fév. 2003) et la branche travaille par avenant. La nouvelle CCN sera réécrite entièrement et sera un avenant général qui annulera et remplacera intégralement les textes précédents. Les employeurs et les salariés auront ainsi le dernier document valable (appelé "avenant n° 1) à partir duquel les futures modifications seront apportées (et qui deviendra "l'avenant n° 2).

FLV (CFE-CGC) : à la date de la nouvelle édition, celle-ci ne devra comporter que le texte applicable.

AM (UNSFA) : dans les éditions du JO, les avenants à la CCN actuelle existent déjà. Si la nouvelle CCN n'est pas refondue dans un texte neuf, elle apparaîtra comme un avenant.

AH (CFDT) : il faudra indiquer en préliminaire que l'avenant n° X remplace tous les avenants précédents.

YB (CFTC) : la solution la plus judicieuse pour la branche est de ne pas "se casser la tête" et ne pas perdre de temps, de toute façon, les deux CCN seront sur le site internet.

FD (CFE-CGC) : pour en faire un peu plus, pourquoi ne pas reprendre l'ancienne CCN et indiquer les modifications par un système de mots rayés ou de couleurs ?

PP : tout ce qui est appelé "avenant" dans la brochure du JO ne sont en réalité que des accords de salaires, ils ne sont pas numérotés et devraient tous s'appeler "accord", donc le nouveau document sera en réalité l'avenant n° 1.

Chapitre 1 :

✓ Art. 1.2. Objet et durée de la convention

La présente CCN fixe les conditions générales du travail et les apports qui en découlent entre les employeurs des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre à exercice réglementé défini par la loi sur l'architecture n° 77.2 du 03 janvier ... d'une part et leurs salariés, d'autre part. Elle s'applique en métropole et dans les DOM pour l'ensemble des activités économiques ci-dessus, classées notamment dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 7111Z, mais à l'exclusion des activités répertoriées sous ce code et qui ne relèvent pas de l'exercice réglementé précité.

Est également rattaché à cette CCN, le personnel employé par les organisations *syndicales d'employeurs, paritaires de la branche et ordinaires*. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

AM (UNSA) : ce qui se cache derrière cela, c'est l'ouverture de la CCN à des professions qui ne sont pas réglementées et qui ont des exercices libres ; l'UNSA est en désaccord avec ceci bien qu'il ait été acté qu'elle n'y était pas opposée.

YB (CFTC) : l'UNSA n'était pas d'accord au départ mais elle est revenue sur sa position.

JLR (UNSA) : est-ce que la branche est qualifiée pour imposer sa CCN à d'autres professionnels ?

AH (CFDT) : elle en a le pouvoir. Le Ministère du travail n'a rien à dire sur le champ d'application.

AM (UNSA) : l'application de la CCN des entreprises d'architecture a été élargie, imposée aux maîtres d'œuvre et au SYNAMOB ; ils ont rejoint le système à la demande du Ministère. Les représentants du Synamob seront présents dans le champ des employeurs puisqu'ils sont dans l'art. 1, ce qui change la donne du paritaire, c'est donc un débat à avoir.

AH (CFDT) : l'organisation patronale doit être représentative et reconnue en tant que telle par le Ministère. Ce qui est troublant c'est que dans le listing de l'UNAPL il y a la Fédération Nationale des Architectes d'Intérieurs. Ce qui est contradictoire, c'est que l'UNAPL fasse en sorte d'être reconnue au niveau du Ministère et intègre dans son champ certaines professions qui ont le même code NAF 7111Z mais qui ne sont pas reconnues comme représentatives par le Ministère. Il faut réguler le système pour que dans les CCN, il n'y en ait pas certains qui viennent sur le même terrain que l'architecture et appliquent une CCN moins contraignante.

AM (UNSA) : demande de surseoir au traitement de l'article 1.2 pour que l'UNSA puisse en discuter. Il faudra trancher, la position du SdA est claire, celle de l'UNSA demande un temps de réflexion.

JFC (SdA) : il est question de la CCN des architectes qui couvre toutes les activités du code NAF 7111Z, intégrées soit par adhésion, soit par élargissement. Qui sont concernés ? Les architectes d'intérieur dont certains ont adhéré à la CCN et éventuellement les paysagistes et les urbanistes qui ne sont pas nombreux et dont une partie a choisi la CCN des bureaux d'études ; ils n'impactent pas l'exercice réglementé.

En ce qui concerne l'application de la CCN dans les TOM, la demande doit être faite au Ministère du Travail, la législation étant complètement différente.

Décision : la CPNNC acte que l'UNSA demande un délai pour pouvoir discuter de l'article 1.2 de la CCN, notamment du point concernant l'exclusion des activités répertoriées sous le code NAF 7111Z et qui ne relèvent pas de l'exercice réglementé défini par la loi sur l'architecture n° 77.2.

Chapitre 2 :

✓ Art. 2.5.1. Durée des mandats des représentants du personnel

Les délégués du personnel et les représentants du personnel au CE sont élus pour une durée de 2 ans.

CC (UNSA) : la CCN a fixé une durée de 2 ans, les évolutions légales ont porté cette durée à 4 ans. Pourquoi ne pas dire que "les délégués du personnel et les représentants du personnel au CE sont élus pour une durée de 4 ans mais les entreprises concernées pourront ramener cette durée à 2 ans dans le cadre d'un accord d'entreprise".

YB (CFTC) : non puisque ce n'est que la loi. Pourquoi faire une CCN qui rappelle la loi ? Les organisations syndicales ont constaté que, pour de nombreuses raisons, 4 ans étaient trop longs donc il faut laisser 2 ans.

Décision : la CPNNC valide la rédaction de l'article 2.5.1 comme suit :

"Les délégués du personnel et les représentants du personnel au comité d'entreprise sont élus pour une durée de 2 ans. Les entreprises peuvent déroger à cette durée par accord d'entreprise".

✓ **Art. 2.5.2. Les délégués du personnel. Attributions des délégués du personnel**

Décision : la CPNNC valide la rédaction du premier alinéa de l'article 2.5.2 comme suit :

Elles sont définies suivant les dispositions du Code du Travail. En l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel en assurent les prérogatives dans le cadre des dispositions du Code du Travail.

✓ **Art. 2.5.3. Les délégués du personnel et les missions des délégués du personnel**

Décision : la CPNNC valide la rédaction du 1^{er} alinéa de l'article 2.5.3 comme suit :

Il est institué des délégués du personnel dans l'entreprise lorsque l'effectif d'au moins 8 salariés équivalents plein temps est atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes.

✓ **Art. 2.8. Protection**

Décision : la CPNNC valide la rédaction de l'article 2.8 comme suit :

Les délégués syndicaux et représentants du personnel bénéficient de la protection accordée par les dispositions du Code du Travail.

Le licenciement d'un salarié investi de mandats syndicaux ou électifs est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail, après avis de la Commission Paritaire Régionale ; celle-ci se prononce dans les 6 semaines suivant sa saisine. En application des articles L-2234-3 et L-2411-4 du Code du Travail, les dispositions de l'alinéa précédent sont applicables aux salariés dûment mandatés en qualité des membres des commissions paritaires instituées en application des dispositions de la présente convention, ainsi qu'aux salariés mandatés dans le cadre des dispositions de l'article L-2232-24 du Code du Travail.

La protection d'un salarié débute dès l'information de l'employeur et de l'APGP par l'organisation syndicale désignée au sein d'une commission paritaire. A tout moment, l'employeur peut vérifier auprès de l'APGP de la validité du mandat en cours.

L'avis de la commission paritaire régionale du lieu de travail du salarié ou de son domicile prévu à l'alinéa 2 du présent article est rendu selon les modalités définies aux articles 15.3.1 à 15.3.2.1 de la présente convention, après audition des deux parties. Dans ce cadre, l'absence du salarié est considérée comme temps de travail effectif, les frais de déplacement dont il doit justifier restent à la charge de l'entreprise.

Création d'articles : **Art. 2.9. Accords d'entreprise**

Conclusion : l'article 2.9 sera constitué d'une phrase d'introduction sur la capacité de négocier des accords d'entreprise selon les dispositions des articles suivants.

✓ **Art. 2.9.1. Thèmes ouverts à la négociation**

Conclusion : en l'état, et notamment de son deuxième alinéa, cet article n'est pas adopté :

Dans le respect des dispositions des articles L-2253-1 à 4 du Code du Travail, les négociations dans les entreprises d'architecture pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective sauf :

- la classification
- les salaires minima conventionnels
- les garanties collectives mentionnées à l'article L-912 du Code de la Sécurité Sociale
- et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages ; aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée écrite.

✓ Art. 2.9.2. Négociation avec les organisations syndicales de salariés représentatives

Conclusion : la CPNNC valide la rédaction de cet article 2.9.2 :

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise sur la base de critères de représentativité définis aux articles L-2121-1 et L-2122-1 du Code du Travail. La validité d'un accord est subordonnée aux trois conditions cumulatives ci-après :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections (délégation unique du personnel, délégué du personnel, comité d'entreprise) et quel que soit le nombre de votants
- l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants
- le dépôt auprès de l'autorité administrative.

Cet accord devra être communiqué par l'employeur par courrier recommandé avec AR à la Commission Paritaire Nationale de Validation des Accords Collectifs instituée à l'article 15.5.1 de la présente convention.

✓ Art. 2.9.3. Négociation avec les représentants élus du personnel

Conclusion : la CPNNC valide la rédaction de l'article 2.9.3 :

Conformément aux dispositions de l'article L.2232-21 du code du travail, dans les entreprises d'architecture dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

Les syndicats, représentatifs au sens de l'article L.2122-5 du Code du Travail, sont informés par l'employeur au moins trente jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

La conclusion d'un accord négocié dans ces conditions n'est acquise que par la signature de représentants du personnel titulaires, représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections organisées dans l'entreprise.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été validé par la commission paritaire nationale des accords collectifs, créée en application de l'article XV-5-1 de la présente convention. L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné du procès-verbal de validation de la commission paritaire nationale.

Le temps passé aux réunions de négociation auxquelles seront conviés les titulaires et suppléants de ces instances ne s'imputera pas sur le crédit d'heures dont bénéficient les représentants du personnel dans l'exercice de leur mandat.

✓ Art. 2.9.4. Négociation avec un salarié mandaté

Conclusion : la CPNNC, sous réserve de la CFDT et de la CGT, valide la rédaction de l'article 2.9.4 :

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut alors négocier, dans les conditions fixées à l'article L.2232-25 du Code du Travail, avec un salarié de l'entreprise spécifiquement mandaté pour une négociation par un syndicat représentatif au sens de l'article L.2122-5.

Les syndicats, représentatifs au sens de l'article L.2122-5 du Code du Travail, sont informés par l'employeur au moins trente jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives bénéficie d'un crédit de représentation de 14 heures, considéré comme temps de travail effectif, non compris le temps passé en réunion de négociation avec l'employeur.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés lors de la consultation prévue par l'article L.2232-27 du Code du Travail.

L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative, accompagné de l'accusé de réception de la notification à la Commission Paritaire Nationales des Accords Collectifs définie à l'article XV-5-1 de la présente convention.

Chapitre 5 : Classification professionnelle, rémunération

✓ Art. 5.1. Classification professionnelle

Décision : la CPNNC, sous réserve de l'UNSA, valide l'article 5.1 comme suit :

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :

- contenu de l'activité ;
- autonomie, initiative ;
- technicité ;
- formation et/ou expérience.

La présente classification à critères classants a pour objectifs :

- de favoriser l'emploi et l'évolution des carrières des salariés ;
- d'inciter au recours à la formation professionnelle ;
- de favoriser et reconnaître la prise en compte de la polyvalence ;
- de valoriser la profession.

Ces critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettent de faciliter l'adéquation entre le contenu des emplois et les capacités nécessaires à les occuper. Les salariés seront classés à leur entrée dans l'entreprise au niveau et à la position correspondant au diplôme détenu et nécessaire à l'emploi proposé par l'entreprise.

En conséquence, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

YB (CFTC) : maintient sa proposition d'intégrer à l'article 5.1 (alinéa 3) la formulation suivante :

"Pour leur permettre d'acquérir une première expérience professionnelle, les salariés débutants titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel, seront classés à leur entrée dans l'entreprise dans l'emploi correspondant à la spécialité du diplôme qu'ils détiennent et qu'ils mettent en œuvre effectivement conformément aux dispositions suivantes (reprendre le tableau des diplômes avec leur niveau de classification)".

✓ **Art. 5.1.1 Classification professionnelle – Grille de classification -**

Décision : la CPNNC poursuivra l'examen de l'article 5.1 comme suit :		
Niveau et Position	Définition	Coefficient
Niveau I Position 1	Cette position est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation ni spécialisation en usage dans la profession.	200
Niveau I Position 2	Les salariés de niveau I position 2 effectuent, sous contrôle permanent, des travaux élémentaires à partir de directives précises. Les emplois de ce niveau comportent des travaux ne nécessitant pas de connaissances particulières mais une simple adaptation à son cadre de travail. Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de base acquises par : - diplôme de niveau V de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.	220
Niveau I Position 3	Les salariés de niveau I position 3 effectuent, sous contrôle régulier, des travaux simples à partir de directives précises. Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des notions de base acquises par : - diplôme de niveau IV b, IV c, de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et /ou une expérience professionnelle acquise à la position précédente.	240
Niveau II Position 1	Les salariés de niveau II position 1 exécutent, sous contrôle fréquent, les travaux courants de leur fonction selon des directives précises. Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution. Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives élémentaires et une connaissance des techniques de base acquise par : - diplôme de niveau IV a de l'éducation nationale, bac, bac professionnel, bac professionnel d'architecture ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	270
Niveau II Position 2	Les salariés de niveau II position 2 exécutent, sous contrôle ponctuel, les travaux courants de leur fonction à partir de directives générales. Ils sont dans cette limite, responsables de leur exécution. Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives limitées et une maîtrise technique des moyens intervenant dans leur travail, acquise par : - diplôme de niveau III l'éducation nationale, B.T.S, D.U.T.; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes.	300

Niveau III Position 1	<p>Les salariés de niveau III position 1 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales.</p> <p>Ils sont, dans cette limite, responsables de leur exécution.</p> <p>Les emplois de ce niveau comportent des travaux nécessitant des initiatives réduites et une maîtrise technique de leur travail acquise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau III ou de niveau II de l'éducation nationale; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	320
Niveau III Position 2	<p>Les salariés de niveau III position 2 réalisent et organisent, sous contrôle de bonne fin, les travaux de leur spécialité à partir de directives générales. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie régulièrement.</p> <p>Ils sont, dans cette limite, responsables de leurs travaux.</p> <p>Les emplois de cette position comportent des travaux nécessitant des initiatives réelles adaptées aux missions confiées et des connaissances maîtrisées du métier acquises par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau II de l'éducation nationale, licence, licence professionnelle, licence professionnelle en architecture ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	370
Niveau IV Position 1	<p>Les salariés de niveau IV position 1 réalisent et organisent, sous la condition d'en rendre compte à leur direction, des missions à partir de directives générales.</p> <p>Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie définie ponctuellement.</p> <p>Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.</p> <p>Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant, d'une part, la maîtrise des outils nécessaires à leur réalisation, d'autre part, la capacité à analyser les contraintes liées à leur activité acquises par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - diplôme de niveau II ou de niveau I de l'éducation nationale, diplôme d'état d'architecture valant grade de master, master ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	430
Niveau IV Position 2	<p>Les salariés de niveau IV position 2 réalisent et organisent, sous la condition d'en informer leur direction, des missions à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une autonomie partielle.</p> <p>Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.</p> <p>Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant, d'une part, la maîtrise outils nécessaires à leur réalisation et, d'autre part, la capacité à proposer des choix, acquises par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. <p>L'architecte en titre est classé à cette position (cf. article III-2-2).</p>	500
Niveau V Position 1	<p>Les salariés de niveau V réalisent et organisent avec l'assistance, le cas échéant, d'une équipe, sous condition d'en informer leur direction, des missions complexes à partir des orientations de l'entreprise. Leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie.</p> <p>Ils sont, dans cette limite, responsables de l'accomplissement de leurs missions.</p> <p>Les emplois de ce niveau comportent des missions nécessitant, d'une part, la maîtrise complète des outils et, d'autre part, la capacité à faire des choix, à transmettre leur savoir et expérience professionnelle, acquise par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un diplôme de niveau I de l'éducation nationale ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	550
Niveau VI Position 1	<p>Les salariés de niveau VI coordonnent et/ou encadrent les activités de l'entreprise sous l'autorité de l'employeur.</p> <p>Ils sont, dans cette limite, responsables de la réalisation des objectifs de l'entreprise.</p> <p>Les emplois de ce niveau nécessitent, d'une part, la maîtrise complète des moyens, et des contraintes et, d'autre part, la capacité à définir les outils et les compétences adaptés acquises par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - un diplôme professionnel reconnu ; - des formations continues ou autres ; - et/ou une expérience professionnelle acquise aux positions précédentes. 	600

JFC (SdA) : la grille doit afficher les diplômes de la branche, c'est la notoriété de celle-ci qui est en jeu.

Décision : se renseigner sur l'obligation de mentionner dans la grille de classification, la référence à la nomenclature de 1969 de l'Education Nationale.
La CPNNC procédera à une validation finale ultérieurement.
Les articles suivants seront étudiés à la prochaine réunion.

Point 6 : Projet d'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes

Sujet non traité

Point 7 : Projet d'accord relatif à l'emploi des séniors

Sujet non traité

Point 8 : Point sur les CPR

Remise du tableau des CPR avec les dates programmées de négociation de la valeur du point 2011. Certaines CPR n'ont pas encore fixé de date, d'autres ont déjà négocié et conclu un accord. Récapitulatif :

- | | |
|---------------------------------|-----------------------------|
| - Alsace : en cours | - Limousin : en attente |
| - Aquitaine : en cours | - Lorraine : en attente |
| - Auvergne : accord | - Midi-Pyrénées : accord |
| - Bourgogne : désaccord | - Nord/Pas de Calais : rien |
| - Bretagne : en cours | - Basse Normandie : rien |
| - Centre : 26/11/2010 | - Haute Normandie : accord |
| - Champagne Ardenne : en cours | - Pays de Loire : rien |
| - Corse : pas de nouvelle | - Picardie : accord |
| - Franche-Comté : accord | - Poitou-Charentes : accord |
| - IDF : accord | - Paca : rien |
| - Languedoc-Roussillon : accord | - Rhône-Alpes : accord |

Décision : la CPNNC propose que le secrétariat de l'APGP relance formellement les régions défailtantes. Elle fera le point le 20 janvier 2011 et statuera, entre autres pour la Bourgogne, à la réunion du 17 mars 2011.

Point 9 : Questions diverses

*** Compte-rendu de la sous commission "santé/prévoyance" du 19 nov. 2010 (JLR-UNSF) :**

L'ordre du jour a porté sur les courriers des opérateurs des 28 oct. et 17 nov. qui faisaient suite aux questions posées par la sous commission du 22 septembre dernier.

✓ Tableau des garanties et des cotisations santé des options 1 et 2 qui devaient être revues suite à la modification des garanties et des cotisations conventionnelles suivant l'avenant n° 3 :

Le niveau des garanties des options 1 et 2 reste inchangé (décision prise en CPNNC) mais les cotisations qui sont liées à ces options baissent de 20 % env. (maintien des garanties) ce qui correspond à la baisse de 9 % appliquée au régime conventionnel et au fait que les options sont mises en jeu de manière moins importante (une partie des options étant passée en base). La sous commission n'a émis aucune observation et a trouvé cela logique.

✓ Tarif de la garantie de base en formule cotisation unique "famille" : les opérateurs ont proposé un tarif unique de 4.17 % du salaire tranches A et B. Après analyse, il semble que ce tarif soit moins intéressant pour la majorité des familles, pénalisant pour les couples et très pénalisant pour les salariés isolés.

Exemple : pour un salarié ayant un salaire équivalent au PMSS, le taux "isolé" pour la cotisation "famille" revient à 1.81 % + l'extension du taux "famille" de 2.04 % du PMSS = 3.85 % (4.17 % proposé).

Deux types de salariés seraient avantagés par la nouvelle cotisation unique "famille" : le salarié avec sa famille dont le salaire brut serait de 1500 € à 2000 €. Les autres cas de figures auraient moins d'intérêt notamment le salarié "isolé". La sous commission a bien noté l'intérêt de cette étude, mais à ce jour, ce changement n'est pas justifié.

✓ Complémentaire santé pour les salariés en congé parental : l'opérateur propose le maintien de la complémentaire santé pour les salariés en congé parental sans augmentation de cotisations.

✓ Portabilité : selon l'opérateur, le coût de la portabilité (si la branche retient la mutualisation) représenterait 3 % de prestations supplémentaires servies. La portabilité retenue par l'opérateur serait de 9 mois pour les CDI ou la durée écoulée du contrat et jusqu'à 9 mois pour les CDD.

L'UNSF a émis une réserve, il n'y a pas de consensus sur les 9 mois. Si un accord est trouvé sur cette durée, la sous commission propose de demander à l'opérateur d'intégrer la portabilité au régime santé/prévoyance sans augmentation des cotisations. L'impact serait très faible sur le régime de prévoyance, les salariés n'étant plus dans l'entreprise, il n'y aurait plus d'indemnités journalières (aux dires des opérateurs, mais leur demander des précisions).

YB (CFTC) : voir si les produits financiers ne pourraient pas financer cette portabilité sans surcoût supplémentaire.

✓ Prévoyance cadres/non cadres : selon l'opérateur, l'alignement des garanties des non cadres sur celles des cadres représente 700.000 à 800.000 € par an. Compte tenu des réserves du régime de prévoyance, la sous commission propose de demander à l'opérateur de réaliser cet alignement sans augmentation de cotisations. Parallèlement, les cotisations des cadres seront alignées sur celles des non cadres (prestations égales/cotisations égales en % du salaire).

✓ Prévoyance : taux d'appel 2011. Le taux d'appel de 2010 pourra être reconduit en 2011 (60 % du taux d'appel de base), l'opérateur propose de le financer sur la provision d'égalisation.

AH (CFDT) : sur la portabilité, la sous commission veut demander à l'opérateur qu'il passe véritablement à la "loupe" le régime pour la branche, qu'il analyse les risques et affine les 3 %, voire les réduise à 1 ou 1.5 %.

✓ Mail d'Aprionis du 17 novembre : l'opérateur revient sur des mesures qui affecteront le régime de santé et de prévoyance à compter du 1^{er} janv. 2011 :

- une taxe de 3.5 % sur les contrats dits "solidaires" et "responsables" (en santé)
- la Sécurité Sociale va moins bien rembourser les frais de santé. L'opérateur estime donc qu'il y aura un impact de 1.6 à 2 % sur les prestations servies par le régime de branche
- en prévoyance, le calcul des indemnités journalières de la Sécurité Sociale va évoluer, donc un impact de 1.2 à 1.3 % sur les prestations servies.

En conclusion, les opérateurs souhaitent rencontrer les partenaires sociaux pour échanger sur les mesures à prendre en 2011. Néanmoins, compte tenu des excédents des deux régimes, la sous commission propose de demander aux opérateurs de ne pas répercuter ces mesures sur les cotisations au 1^{er} janv. 2011 et d'en mesurer l'impact réel fin 2011 afin de piloter les régimes en conséquence.

Décisions

La CPNNC acte que la proposition des opérateurs quant au tarif unique "famille" n'est pas intéressante, elle doit être analysée à partir de cas réels et la rentabilité du régime doit être étudiée.

Elle approuve le maintien de la complémentaire santé pour les salariés en congé parental et ce, sans augmentation de cotisations.

La durée de la portabilité sera à revoir et la CPNNC demande que soit confirmé par les opérateurs qu'il n'y aura pas d'indemnités journalières servies.

Il leur sera demandé de ne pas répercuter les mesures applicables au 1^{er} janvier 2011 sur les cotisations santé et prévoyance et d'attendre fin 2011 pour en mesurer l'impact.

Les partenaires sociaux demanderont aux opérateurs d'aligner les taux de cotisations des cadres et des non cadres pour les mêmes garanties prévoyance.

La commission de gestion santé/prévoyance se réunira le 20 janvier 2011 (matin).

Ordre du jour de la prochaine CPNNC du 20 janvier 2011 après-midi

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte rendu de la réunion du 25 novembre 2010
- 3 - Point sur le travail de la commission de gestion
- 4 - Examen des valeurs de point
- 5 - Suite de la mise à jour de la CCN
- 6 - Questions diverses

La séance est levée.