

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 9 juin 2011

### CPNNC du 07 avril 2011

### Compte-rendu

#### Collège Employeurs :

**SdA** : Françoise GROSHENS, J-François CHENAIS

**UNSA** : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, J-Louis RENY, Alain MASSON, Thierry LE BERRE

#### Collège Salariés :

**CFDT** : Alain HENAUX

**CFTC** : Angélique LACROIX

**CFE-CGC-BTP** : François DUDILIEUX, François LE VARLET

**FO** : André ZAJDA

**Président** : Christophe CHOMEL

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

### Ordre du jour de la CPNNC du 17 mars 2011

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 20 janvier 2011
- 3 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 17 mars 2011
- 4 - Point sur l'actuariat : analyse et approbation du cahier des charges  
\* Choix des prestataires (actuaire santé et avocat conseil)
- 5 - Examen de la valeur du point en région Corse
- 6 - Suite de la mise à jour de la CCN
- 7 - Questions diverses :  
\* Demande de financement par la CPR Aquitaine

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

##### Décision :

La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 07 avril 2011 sous réserve de l'inversion des points 5 et 6 et d'un ajout en questions diverses.

#### Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 20 janvier 2011

Les débats sur la négociation de la valeur du point en régions (point 4) ont été rajoutés au compte-rendu de la CPNNC du 20 janvier 2011.

Décision : la CPNNC approuve le compte-rendu modifié de la réunion du 20 janvier 2011.

#### Point 3 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 17 mars 2011

- page 7 : ..... "Ce serait reconnaître que les employeurs et les salariés sont solidaires pour les problèmes économiques et décident de mutualiser en créant une petite aide qui pourraient profiter aux salariés mais sans conduire à de l'assistantat" : supprimer "petite"

- page 7 : ..... "il n'est pas question d'assistantat mais d'un droit reconnu pour tous sauf pour les professions libérales parce qu'une union patronale ne peut pas s'asseoir autour d'une table : rajouter ("UNAPL") après "union patronale"

- page 13 : rajouter une décision à la question diverse sur la communication. "Aux termes de chaque point de l'ordre du jour, les commissions (CPNEFP et CPNNC) valideront la conclusion portée au compte-rendu ainsi que l'information à publier sur le site de la branche."

**Décision** : la CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 17 mars 2011 sous réserve des modifications apportées.

#### **Point 4 : Point sur l'actuariat (recherche de prestataires : actuair e et avocat conseil)**

##### **A - Choix de l'actuaire santé :**

Conformément à la décision de la réunion de la CPNNC du 17 mars 2011, la sous commission, composée de Françoise GROSHENS (SdA), Christophe CHOMEL (UNSFA), François DUDILIEUX (CFE-CGC-BTP) et Yassin BOUAZIZ (CFTC), s'est réunie le 29 mars dernier. Elle a rédigé un projet de cahier des charges pour la consultation d'actuaire s et définit les modalités de l'appel d'offre.

Préalable : Galéa a été contacté par le secrétariat de l'APGP le 18 mars 2011, a été informé de la suspension de commande transmise par l'APGP, et n'a pas émis de remarques.

Après présentation, et échanges, le cahier des charges est adopté comme suit :

##### **1 - Cahier des charges pour consultation d'actuaire s**

###### **1-1 - Objectifs de la prestation :**

La demande de la CPNNC a consisté à définir les objectifs du travail des actuaire s en quatre étapes :

- **ETAPE 1** : disposer d'une visibilité et d'un audit indépendant de nos régimes de branche (santé & prévoyance)
- **ETAPE 2** : disposer de l'ensemble des marges de manœuvre à la disposition de la branche
- **ETAPE 3** : mesurer de manière objective les impacts des évolutions imposées et souhaitées sur les régimes de la branche
- **ETAPE 4** : intégrer les réflexions et l'environnement réglementaire en cours.

###### **1-2 - Détails de la prestation :**

Pour le régime Prévoyance et pour le régime Santé, il leur est demandé de réaliser une étude détaillée selon les étapes suivantes :

###### **ETAPE 1 : Audit des régimes :**

- ✓ Analyse des contrats définissant les garanties et les tarifs
- ✓ Analyse des dépenses constatées par poste, par rapport à la population, aux prestations et les résultats
- ✓ Adéquation des garanties et dépenses au regard de la population
- ✓ Analyse de l'évolution des dépenses (Prévoyance 5 ans - Santé 3 ans), diagnostic des besoins éventuels
- ✓ Analyse de la gestion du régime de la branche :
  - Contrat avec les opérateurs, frais de gestion, frais de communication et d'information de la branche, coût des prestations de l'opérateur
  - Structure des provisions, gestion et excédents du régime
  - Provision d'égalisation
  - Fiscalité du régime

###### **ETAPE 2 : Comparaison des régimes :**

- ✓ Comparaison des garanties par rapport aux offres du marché et autres régimes de branches similaires pour une population équivalente
- ✓ Comparaison des coûts de cotisations par rapport aux offres du marché, y compris la variable liée au système de cotisations de la branche
- ✓ Comparaison des dépenses moyennes des assurés au regards des observations statistiques disponibles sur des régimes et populations équivalentes
- ✓ Comparaison du contrat avec les opérateurs avec d'autres contrats de branche, frais de gestion.

###### **ETAPE 3 : Etude et analyse des pistes d'évolutions :**

- ✓ *Evolutions liées à la structure des dépenses actuelles :*
  - *Amélioration de certaines prestations et coûts*
  - *Exclusions et révisions des garanties*
  - *Egalité professionnelle*
  - *Optimisation et utilisation des excédents de provision d'égalisation*
- ✓ *Evolutions liées à l'impact des réformes en cours :*
  - *Réforme des retraites*
  - *Réformes récentes de la sécurité sociale*
  - *Modifications financières, juridiques et techniques récentes*
- ✓ *Evolutions liées aux débats paritaires :*
  - *Optimisation de la tarification*
  - *Egalité cadres/non cadres en prévoyance, perspective d'harmonisation des régimes, impact sur les cotisations et dépenses*
  - *Prise en charge de la portabilité des droits prévoyance et santé (au sens de l'ANI)*
  - *Prise en charge ou mise en place de garanties liées à la dépendance*

**ETAPE 4 : Prospectives :** conseils et avis sur l'évolution des régimes au regard des contraintes et des évolutions étudiées dans les étapes précédentes en matière :

- ✓ *Contractuelle*
- ✓ *Comptable*
- ✓ *Juridique*
- ✓ *Financière*
- ✓ *Fiscale*
- ✓ *Sociale*

### **1-3 - Coordination de la prestation :**

*Les prestataires retenus travailleront avec la sous commission santé sous l'autorité de la commission plénière.*

**Décision : en option, analyse annuelle des régimes de la branche avec la remise d'un rapport des comptes et bilans présentés par les opérateurs.**

AM (UNSFA) : les conseils doivent être définis et mesurés pendant la durée de la mission. Le contrat est fait pour assurer une mission et c'est sur la durée que l'actuaire devra conseiller.

AH (CFDT) : tous les ans, la branche a un bilan des opérateurs, il faut qu'elle s'assure si la mission sera reconduite.

CC (UNSFA) : il avait été souligné que l'actuaire fournirait bien un rapport mais sans donner d'avis et de conseils sur ce qu'ils auront analysé et prospecté pour la branche. Une fois que l'actuaire aura fait l'audit de l'état des lieux et qu'il aura étudié les impacts réglementaires des uns et des autres, la branche veut savoir ce qu'il lui conseillera. Une étape 5 (ou plutôt une option) serait donc à introduire et consisterait en l'analyse du rapport annuel qui sera remis par les opérateurs. Dans un souci d'équité, cette option peut être rajoutée dans l'appel d'offre pour que tous les prestataires puissent y répondre et donner leur tarif.

JLR (UNSFA) : revient sur l'étape 4 et propose "conseils et avis sur l'évolution des régimes au regard des contraintes et des évolutions étudiées dans les étapes 1, 2 & 3" (et pas seulement dans l'étape 3). Il faut également que les prestataires précisent comment sera pilotée la mission et s'il y a un travail avec la sous commission pendant ladite mission, cela signifie qu'il y aura une espèce de comité de pilotage à mettre en place pour faire le point à l'issue de chaque étape, ce qui permettra, pendant la durée de la mission, que les membres paritaires la suivent.

FG (SdA) : le cahier des charges est extrêmement lourd par rapport au travail demandé, est-ce que la branche voudra investir autant d'argent dans un audit ? Il faut s'attendre à avoir une facture "salée". La sous commission devra analyser point par point la prestation.

CC (UNSFA) : tout le monde doit avoir conscience que ce cahier des charges est plus complet que ce qui a été présenté par les trois actuaires et ce qui avait été demandé par les uns et les autres à la dernière CPNNC n'a fait que surenchérir la prestation (plus l'option qui vient d'être rajoutée). Ceci dit, savoir si la branche a les moyens ou pas de financer cette prestation, ce sera à la Présidence de l'APGP de se prononcer au vu du budget. D'un point de vue politique, il apparaît que les régimes prévoyance et santé ne sont pas des dépenses anodines pour les entreprises comme pour les salariés et au-delà des revendications des uns et des autres, il apparaît nécessaire, compte-tenu des sommes qui sont en jeu, de s'assurer de conseils.

JFC (SdA) : l'APGP a les moyens de payer mais il faut rappeler le but qui est une suspicion sur ce que disent les opérateurs, la branche veut donc vérifier s'ils sont sincères ou pas et l'investissement doit refléter cette suspicion.

CC (UNSA) : les textes confient une mission aux commissions paritaires qui doivent s'assurer, dans une périodicité de cinq ans, que leurs régimes correspondent bien à la mission confiée. En fonction des résultats de l'analyse, la branche verra bien si elle est "trompée" par les opérateurs ou si ceux-ci sont conformes et que le contrat peut être reconduit.

AM (UNSA) : pour avoir défendu ce dossier dans la branche, rappelle que celle-ci est le maître d'ouvrage et elle doit bien tout vérifier, ce qu'elle a d'ailleurs fait puisque le régime a été amélioré sans augmentation de coût. Le rôle de la branche se situe au niveau des rapports qu'elle entretient avec les opérateurs, il est donc nécessaire qu'elle fasse des choses mais aussi qu'elle montre qu'elle les fait sans pour autant qu'il y ait suspicion mais simplement une vérification.

JFC (SdA) : dans une première phase, l'idée est plutôt de vérifier par sondage si la branche a raison d'avoir des doutes et si elle a raison, alors dans une deuxième phase, elle demande une vérification approfondie du problème.

## Suite du cahier des charges

### **2 - Définir les modalités pour l'appel d'offres :**

#### **2-1 - Documents disponibles à la consultation :**

- ✓ Accords de branche pour les régimes prévoyance et santé
- ✓ Avenants
- ✓ Conventions de gestion
- ✓ Données démographiques anonymes de la branche et des adhérents selon les régimes
- ✓ Prestations du régime de prévoyance et modalités de calcul des cotisations
- ✓ Prestations du régime santé et modalités de calcul des cotisations
- ✓ Régimes facultatifs et options
- ✓ Comptes de résultats pour les 5 dernières années en prévoyance
- ✓ Comptes de résultats pour les 3 dernières années en santé
- ✓ Rapports et propositions d'évolution des régimes par les opérateurs pour 2011.

Les documents seront transmis par le secrétariat du paritarisme sur demande des candidats. Ils devront être mis à disposition par les opérateurs actuels de la branche pour le 18 avril 2011 (date à revoir).

Le secrétariat du paritarisme centralisera tous les échanges et tiendra informée la sous commission des demandes des candidats.

#### **2-2 - Modalités de consultation :**

La consultation des opérateurs sera organisée par le secrétariat du paritarisme sous le contrôle et l'autorité de la sous commission.

Les étapes suivantes de la consultation feront l'objet d'une validation en commission paritaire nationale de la négociation collective :

- ✓ Envoi de la consultation
- ✓ Ouverture des offres
- ✓ Analyse des offres
- ✓ Choix du prestataire

Seules les deux étapes désignées ci-dessous pourront faire l'objet d'une délégation de la sous commission :

- ✓ Ouverture des offres
- ✓ Analyse des offres

#### **2-3 - Délais :**

CONSULTATION :

- ✓ Envoi de la consultation : lundi 18 avril 2011 (à revoir)
- ✓ Délai de réponse : 5 semaines
- ✓ Date de remise des offres : à revoir
- ✓ Ouverture des offres : à revoir
- ✓ Analyse des offres : à revoir
- ✓ Choix du prestataire : jeudi 30 juin 2011 (CPNNC)

Il pourra être prévu par la sous commission une audition de l'ensemble des candidats pour présentation de leur offre. Le délai sera alors modifié et notifié aux candidats.

Pour mémoire la CPNNC suivante aura lieu le : jeudi 07 juillet 2011

#### **EXECUTION DES PRESTATIONS :**

- ✓ Contact prestataire (RdV) : à revoir
- ✓ Délais d'études : 9 semaines
- ✓ Remise de l'étude : à revoir
- ✓ Présentation de l'étude : à revoir

#### **2-4 - Contenu de l'offre :**

Les dossiers des candidats devront contenir :

#### **OFFRE :**

- ✓ Offre technique détaillée, conformément aux 4 étapes de l'étude demandée et définie ci-dessus, avec la méthodologie employée du prestataire
- ✓ Offre financière détaillée comprenant :
  - Détail des RdV proposés à la sous commission
  - Détail des réunions de présentation à la sous commission et à la commission plénière
  - Temps affecté aux études selon les différents intervenants ou consultants du prestataire

#### **QUALIFICATIONS :**

- ✓ Moyens mis en œuvre par le candidat pour satisfaire la prestation demandée : moyens matériels et humains, avec le détail des intervenants, leurs qualifications et expériences dans le champs d'application
- ✓ Références d'études similaires pour le compte de branches professionnelles équivalentes ou d'entreprises.

#### **2-5 - Renseignements :**

Les candidats pourront poser des questions sous forme écrite uniquement au secrétariat du paritarisme, par courriel ([cpnnc.architecture@appp.fr](mailto:cpnnc.architecture@appp.fr)), avant le : lundi 02 mai 2011 à 12h00 (à revoir).

La totalité des questions et des réponses sera centralisée sur un document unique par le secrétariat du paritarisme. Les questions auront été rendues anonymes dans le document unique. Ce document sera transmis par courriel à l'ensemble des candidats au plus tard le lundi 09 mai 2011 à 17h00 (à revoir).

#### **2-6 - Critères de sélection des offres :**

Nombre maximum de candidatures : sans objet

Nombre minimum d'offres requises : 3 offres minimum

En cas de nombre de réception d'offres inférieur au nombre minimum requis, la commission plénière pourra déclarer l'appel d'offre infructueux ou décider d'y répondre.

Les offres seront classées selon les critères d'analyse suivants :

- 1 - Conformité de l'offre à la demande
- 2 - Qualité de la note de présentation et de l'offre du candidat
- 3 - Références du candidat
- 4 - Détail des moyens et compétences mis en œuvre
- 5 - Détail de l'offre financière

Les offres seront classées selon les critères ci-dessus.

La sous-commission présentera son rapport d'analyse des offres à la CPNNC. Le choix du prestataire sera arrêté par cette dernière en séance plénière.

CC (UNSA) : il a semblé plus pertinent à la sous commission que les offres soient conformes à la demande de la branche et que la façon dont les prestataires allaient travailler avec la sous commission soient les critères prépondérants. Ensuite, les références du candidat et les moyens et les compétences mis en œuvre sont des critères importants, par contre, l'offre financière est un critère moins important. Compte-tenu des sommes en jeu et des économies qui pourraient éventuellement être faites, la sous commission a estimé que globalement, la branche sera gagnante.

AM (UNSA) : est d'accord pour mettre la liste des critères qui sont la base du tableau d'analyse, mais pas de les pondérer ce qui peut laisser penser à un manque de sérieux de la branche.

TLB (UNSFA) : la branche ne peut appliquer ce qu'elle ne voudrait pas se voir attribuer ; les critères sont une chose mais la sous commission doit garder en interne les pondérations et ne pas les afficher. D'autre part, il a été évoqué le fait qu'un comité de pilotage pourrait faire le point à l'issue de chaque étape ; étant donné l'étendue de la mission, cela signifie qu'un point devra être fait au moins tous les 15 jours ! Il faudra donc faire bien attention aux délais.

AM (UNSFA) : revient sur la pondération des critères avec en premier "la conformité de l'offre à la demande" pour 25 % ; ce sera un critère d'exclusion si le prestataire ne répond pas !

#### **Décision :**

**La CPNNC valide le cahier des charges établi par la sous commission après y avoir apporté les modifications suivantes :**

- Etape 2 : Comparaison des régimes
- Etape 4 : Prospectives : conseils et avis sur l'évolution des régimes au regard des contraintes et des évolutions étudiées dans les étapes précédentes en matière ...
- Option : analyse annuelle des régimes de la branche avec la remise d'un rapport des comptes et bilans présentés par les opérateurs
- 1-4 - Etendue de la mission

**La mission se base sur un résultat d'exercice annuel des opérateurs.**

- email : [cpnnc.architecture@apgp.fr](mailto:cpnnc.architecture@apgp.fr)

- consultation :

- |                               |                        |
|-------------------------------|------------------------|
| ✓ Envoi de la consultation :  | <i>à revoir</i>        |
| ✓ Délai de réponse :          | <i>5 semaines</i>      |
| ✓ Date de remise des offres : | <i>à fixer</i>         |
| ✓ Ouverture des offres :      | <i>à fixer</i>         |
| ✓ Analyse des offres :        | <i>à fixer</i>         |
| ✓ Choix du prestataire :      | <i>à fixer (CPNNC)</i> |

- Exécution des prestations :

- |                             |                   |
|-----------------------------|-------------------|
| ✓ Contact prestataire (RdV) | <i>à fixer</i>    |
| ✓ Délais d'études :         | <i>9 semaines</i> |
| ✓ Remise de l'étude :       | <i>à fixer</i>    |
| ✓ Présentation de l'étude : | <i>à fixer</i>    |

**Les offres seront classées selon les critères d'analyse suivants :**

- 1 - Conformité de l'offre à la demande
- 2 - Qualité de la note de présentation et de l'offre du candidat
- 3 - Références du candidat
- 4 - Détail des moyens et compétences mis en œuvre
- 5 - Détail de l'offre financière

**Les offres seront classées selon les critères ci-dessus.**

#### **Choix des prestataires :**

JFC (SdA) : a pour avis d'exclure de l'appel d'offre les actuaires qui ont déjà été consultés, leur tarif correspondrait pratiquement à une mission d'un an pour la mise en place d'un régime.

AL (CFTC) : il vaudrait mieux les garder puisqu'ils ont déjà été consultés, la branche ne doit pas prendre le risque de les exclure.

JLR (UNSFA) : si la consultation est plus largement ouverte et s'ils sont mal placés entre la qualité de leur prestation et le prix proposé, il n'y a aucun risque à les consulter.

PJ (UNSFA) : il y a deux catégories d'actuaires, les actuaires indépendants membres de CICF (ingénieurs conseils) dont la liste des syndiqués peut être obtenue et qui sont plutôt des petites structures et ensuite, de plus grosses structures dans d'autres associations.

CC (UNSFA) : sinon, la branche peut faire une publication.

AH (CFDT) : les actuaires sont également répertoriés dans les pages jaunes ou sur Google.

CC (UNSFA) : rappelle que la branche doit regarder le montant de la collecte des deux régimes et au regard des trois offres d'actuaires en sa possession, qu'elle en calcule le %... La question qui se pose est de savoir à qui s'adresser ?

AM (CFDT) : la grande difficulté, c'est que la branche n'y connaît rien.

PP : les pages jaunes regroupent 36 actuaires sur l'IdF.

#### Décision

**Les partenaires sociaux décident que le secrétariat du paritarisme dressera une liste nationale des actuaires et leur enverra un courrier les informant de la consultation mise en place par la CPNNC. Ceux qui souhaiteront être consultés devront envoyer leur dossier au secrétariat du paritarisme.**

#### Communication

**Dans le cadre de ses missions, la CPNNC a la responsabilité de piloter les régimes de prévoyance et de frais de santé. La CPNNC décide, pour les deux régimes, de s'adjoindre les conseils d'un actuaire, indépendant des opérateurs, et de procéder à un examen des régimes en vu des évolutions à venir.**

#### **B - Choix de l'avocat conseil :**

PP : parmi la liste établie en 2008, deux cabinets d'avocats ont été sélectionnés. A la demande de la CPNNC, le secrétariat de l'APGP leur a demandé leurs capacités à répondre à deux types de demandes : une analyse juridique des accords d'entreprises soumis à la demande de validation de la CPNNC, par la suite de la Commission Paritaire de Négociation des Accords Collectifs, et une analyse des accords ou des avenants de la branche. Les deux cabinets ont répondu aux deux demandes.

- **Cabinet Chassany-WatreLOT** : la réponse faite est sur la base d'un forfait avec deux tarifs différents :

- examen de la conformité juridique d'un accord d'entreprise = 900 € HT + 9 % de frais de dossier
- contrôle de la validité des projets d'accords de branche = 1800 € HT + 9 % de frais de dossier

- **Cabinet Legrand (LBBA)** : la réponse était d'une autre nature et proposait une facturation au temps passé (forfait annuel de 15 heures de consultation). Pour comparer les deux propositions, la Présidence de l'APGP a souhaité que le second cabinet fasse une proposition de forfait :

- examen de la conformité juridique d'un accord d'entreprise = 700 € HT
- contrôle de la validité des projets d'accords = 700, 1000, 1200 ou 1300 € HT (selon le nombre de pages)

CC (UNSA) : au vu des éléments reçus, est incapable de dire celui qui est le plus compétent. Il faudrait au moins avoir le profil de l'avocat avec lequel contractera la branche.

AM (UNSA) : il faut définir pour la prochaine année les accords sur lesquels la branche aura besoin d'un avis compétent : en priorité la CCN et plus particulièrement les projets d'accords et comme le dossier excèdera 40 pages, l'avis coûtera 1300 €.

JLR (UNSA) : un avocat qui demande 1300 € pour la CCN y travaillera ½ journée, il faut espérer qu'il sera bon.

PP : ce qui change par rapport au contrat qu'avait la branche avec Me Mauger, c'est que le contrat avait été établi dans le temps, dans le cas présent, les prestations sont facturées à l'acte. Si la branche a un doute sur la qualité du travail fourni, elle ne sera pas engagée très longtemps.

AM (UNSA) : il est vrai que la CCN méritera d'avoir un regard extérieur.

AH (CFDT) : en général, les accords de branche sont rédigés sur peu de pages, leur examen tournera plutôt autour des 700 €. Par ailleurs, l'avocat n'aura pas à relire la totalité de la CCN, il faudra lui demander de vérifier les thèmes qui auraient pu être oubliés.

JLR (UNSA) : le contrôle de la validité juridique est également important.

CC (UNSA) : il faudra bien soumettre le texte mis à jour de la CCN à la lecture d'un avocat spécialisé pour qu'il nous dise si les points sur lesquels la branche est parvenue à un accord sont utilisables par les entreprises et les salariés.

JFC (SdA) : ce n'est pas ce qui doit être demandé à un avocat. Il faut simplement lui demander s'il y a un risque de contentieux ou que la branche soit retoquée sur tel ou tel point. Ces points, la branche les connaît à peu près, ils sont

tangents par rapport à la réglementation du Code du Travail et le travail de l'avocat ne sera pas de réécrire la CCN en fonction de son idée sur la CCN, la branche lui demandera une lecture juridique et une sécurisation juridique d'un certain nombre de points pour éviter d'éventuelles restrictions à l'extension. Si l'avocat a une pratique du droit social, il fera le travail en une journée.

Suspension de séance

**Décision :**

**La CPNNC (abstention UNSFA) retient le cabinet LBBA, avocats spécialisés en droit du travail, pour examiner la conformité juridique des accords d'entreprises et contrôler la validité des d'accords et avenants de la branche.**

**Communication : dans le cadre de sa mission, la CPNNC s'adjoint les services d'un avocat conseil spécialisé en droit du travail, pour examiner la conformité juridique des accords d'entreprises et contrôler la validité des accords et avenants de la branche.**

**Point 5 : Examen de la valeur du point en région**

✓ **Corse :** aucun retour de la première réunion ni de la relance faite à la Présidence de la CPR.

PJ (UNSFA) : a reçu une note sur la carence du collège salarié, l'UNSFA a prévu de relancer la CPR mais va surtout essayer de trouver des partenaires sociaux. Elle a contacté l'une des plus grosses agences de Corse pour que son adhérent puisse promouvoir la CPR auprès de ses collaborateurs.

AH (CFDT) : la valeur du point doit être fixée et ensuite il faudra réfléchir à un éventuel rattachement de la Corse à la Région PACA. Par ailleurs, la CFDT ne désignera pas de représentant sur la Corse.

PP : la dernière valeur du point en Corse actée le 1<sup>er</sup> avril 2010 était de 6.78 €.

JFC (SdA) : la position du SdA est d'appliquer la règle, il propose 6.90 €.

Suspension de séance

CC (UNSFA) : pour l'UNSFA, il n'est pas envisageable de lier la Corse à la PACA, c'est une région à part entière, l'UNSFA a des représentants sur place et la carence ne vient pas du collège employeur et souhaite vivement que les salariés prennent les choses en main et aient des représentants. Le représentant de l'UNSFA en Corse a fait connaître la valeur du point souhaitée, soit 6.86 €.

Position du collège salarié : 6.90 €.

**Décision :**

**La CPNNC acte la valeur du point pour la région Corse au 1<sup>er</sup> janvier 2011, soit 6.90 € (+ 1.77 %). L'accord sera signé par le SdA, la CFDT, et la CFE-CGC.**

✓ **DOM :** une analyse économique de la région doit être faite, les cotisations au paritarisme sont en grande partie réglées, la branche doit intervenir dans ces départements et faire en sorte que des CPR soient créées pour qu'elles soient à même de fixer leurs propres valeurs du point.

**Décision :**

**La CPNNC décide la mise en place d'une sous commission "DOM" qui se chargera dans un premier temps d'analyser la situation économique de la région et de recenser le nombre d'entreprises et de salariés de la branche. Elle se réunira le mercredi 25 mai 2011 à 14h00, les participants seront F. Le Varlet (CFE-CGC), A. Lacroix (CFTC), P. Julien (UNSFA), un représentant du SdA.**

**Point 6 : Suite de la mise à jour de la CCN (mise à jour du 19 janv. 2011)**

**Art. 7-3-4. : Salariés non soumis à l'horaire collectif.**

**Art. 7-3-4-2 : Conventions de forfait annuel en jours.**



Elles concernent les cadres qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent. Il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 500 de la grille de classification....

Question : le coef. de ces cadres doit-il être maintenu à 500 ou passer à 550 ?

Rappel du coef. 550 : ..... leur activité s'exerce dans le cadre d'une entière autonomie...."

PJ (UNSFA) : la classification est un cumul de quatre critères et le coef. final qui sert à calculer le salaire n'a pas forcément de rapport avec l'autonomie. Il faut reprendre l'observation du Ministère du Travail sans toucher au coef. global qui n'est pas lié uniquement à l'autonomie mais à des critères comme la formation, la technicité, l'initiative.

Proposition de l'UNSFA : "Il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 500 de la grille de classification, réellement autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps".

Proposition de la CFE-CGC : passer le coef. de ces cadres à 550.

AH (CFDT) : il s'agit de cadres dont l'autonomie est complète, si chacun regarde les conséquences que cela va impliquer dans son organisation financière ou celle de son entreprise, les argumentations peuvent être différentes. Tout le monde est persuadé de ce qu'il affirme, regarder le texte de la CCN et la cohérence des termes employés. L'autonomie est restrictive et progressive mais il s'agit d'autonomie dans l'organisation de l'emploi du temps. Qui peut réellement être autonome dans l'organisation de son emploi du temps ? C'est celui qui n'a pas de comptes à rendre, qui fait ce qu'il veut, quant il veut à partir du moment où le travail est fait. La branche pourra toujours interroger l'avocat sur l'observation du Ministère.

AM (UNSFA) : la branche n'a pas forcément mesuré la réalité de ce problème. Qui est ce salarié qui est entièrement autonome dans l'organisation de son emploi du temps ? Il fait des actions extérieures à l'entreprise alors que tous les acteurs sont reliés à l'horaire collectif, il s'agit là de cas extrêmement rares.

JFC (SdA) : ils sont peu nombreux mais il y a les dirigeants d'entreprise salariés, les gérants, les directeurs du personnel, les DRH, les directeurs financiers, les directeurs commerciaux, ceux qui sont chargés de la communication. Ils ne sont pas dans la production mais sont complètement autonomes dans l'organisation de leur temps de travail tout en étant quand même reliés à l'organisation de l'agence. La restriction du Ministère porte sur des salariés dont l'autonomie ne peut pas être assimilée à celle des salariés de terrain. Il s'agit de salariés qui sont extrêmement bien payés pour leur fonction mais ne font pas partie des salariés externalisés de l'agence.

PJ (UNSFA) : entre les coef. 550 et 600, les salariés sont souvent cadres dirigeants et le Code du Travail ne dit pas qu'un cadre dirigeant "dirige" l'entreprise mais il peut diriger son service. Si les salariés en forfait jours passent à 550, il y a un cap entre ce forfait jours et le salarié qui n'est pas lié à un horaire de travail tel que mentionné dans la CCN ; cela signifie que la différence n'est pas grande entre un cadre dirigeant à 600 et un cadre au forfait à 550. Qui sont demandeurs de forfait ? Généralement, des entreprises qui envoient des salariés sur les chantiers et les forfaits jours aident à régler la question de la rémunération des temps de déplacements.

JFC (SdA) : ce qui veut dire que les forfaits jour sont pour les salariés dont les temps de déplacements ne peuvent pas être contrôlés par l'entreprise ? Quelqu'un qui va sur un chantier a des horaires précis qui sont parfaitement contrôlables tout comme les heures de réunion et de transport. Le fait d'être entièrement autonome est incontrôlable, ils ont l'initiative de leur emploi, de leur fonction, ils se réunissent sans en informer quiconque et ne sont pas dans la production de l'agence ; de plus, ce genre de salariés ne concerne que les grosses entreprises. L'architecte a un tel ego que personne n'est autonome chez lui.

TLB (UNSFA) : ne sait pas s'il y en a beaucoup autour de la table qui gère du personnel et en particulier du personnel s'occupant de la direction de travaux. C'est le cas de TLB, il est dans l'illégalité depuis 1999 parce qu'il ne voit pas comment payer un directeur de travaux avec un coef. de 550 et en plus calculer ses heures.

AM (UNSFA) : TLB a raison, il faut exclure les salariés qui font de la direction de travaux qui ne sont pas concernés. Il s'agit d'une infime minorité des grosses entreprises et la CPNNC est en train de discuter d'un problème qui ne concerne personne.

TLB (UNSFA) : a l'impression de ne pas avoir été compris. A la lecture de cet article, pour que des salariés d'une entreprise d'architecture puissent être au forfait annuel, il faut qu'ils aient au minimum un coef. de 550. Cela signifie que

tout personnel d'un coef. inférieur à 550 ne peut pas être au forfait annuel en jours : c'est irréaliste. A part les cadres dirigeants ou les gérants associés, peu de salariés qui font des travaux sont à 550.

AH (CFDT) : quand il y a forfait annuel, le salaire de cette personne doit tenir compte de ce forfait annuel qui englobe un minimum d'heures supplémentaires. Le coef.  $550 \times 7.00 \text{ €} = 3835 \text{ €}$  bruts, et l'autonomie complète se trouve bien à ce coef. Il faut que la branche travaille sur les entretiens professionnels et analyse les informations sur la réalité du salariat, notamment à quel coef. se situent les salariés, quels sont les salaires réels et les salaires minimum.

La CCN date de 2004 et malgré la mise en place d'une sous commission qui a travaillé dessus pendant près de deux ans, rien n'avance, la CPNNC reprend tout mot pour mot et remet tout en cause.

JFC (SdA) : les points de divergence qui devaient être discutés en plénière étaient limités, aujourd'hui la commission rediscute de tout.

AM (UNSFA) : l'UNSFA suggère simplement de rajouter l'observation du Ministère, soit "... il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 550 de la grille de classification, réellement autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps....."

JFC (SdA) : propose de mettre cet article en adéquation avec la demande du Ministère du Travail.

**Décision :**

**La CPNNC retient la modification de l'art. 7-3-4-2 : "Elles concernent les cadres qui ....., disposent d'une entière autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps ..... Il s'agit des cadres dont le coefficient est égal ou supérieur à 550 de la grille de classification, réellement autonomes dans l'organisation de leur emploi du temps."**

**Le SdA, la CFCTC, la CFDT et la CFE-CGC approuvent la modification, l'UNSFA est contre.**

**L'article 7-3-4-2 reste en discussion.**

**Art. 8-2 : Congés payés annuels**

**Art. 8-2-2 - Fractionnement des congés payés**

"... en vertu de la loi du 16 mai 1969, en cas de fractionnement des congés, les congés pris entre le 1<sup>er</sup> novembre et le 30 avril donnent lieu à l'attribution de congés supplémentaires de :

- 2 jours ouvrables, si le nombre de jours de congés pris durant cette période est au moins égal à 6 jours ouvrables.
- 1 jour ouvrable, si le nombre de jours de congés pris durant cette période est compris entre 3 et 5 jours ouvrables.

(Une période de congé comprenant au moins 12 jours ouvrables doit, en tout état de cause, sauf accord particulier, être attribuée entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre).

PP : au moment où la sous commission a discuté de ce sujet, elle a tenu compte de la jurisprudence et a considéré que, quelle que soit l'initiative de l'employeur ou du salarié, le fractionnement était dû (le Code du Travail lui-même ne précise pas si c'est à l'initiative de l'employeur ou du salarié).

CC (UNSFA) : est tout à fait d'accord pour octroyer des jours de fractionnement quand c'est l'employeur qui contraint le salarié à fractionner ses congés mais quand la demande émane du salarié, l'employeur ne doit pas être pénalisé par l'octroi de jours supplémentaires. Les demandes personnelles ne doivent pas pénaliser l'entreprise.

PJ (UNSFA) : il s'agit bien d'une question de jurisprudence qui dit que l'employeur peut associer sa réponse positive au renoncement par le salarié de son droit au fractionnement. Si l'employeur accepte la demande du salarié, il lui doit des jours de fractionnement ; si l'employeur lui dit "oui, mais à la condition qu'il renonce au fractionnement", c'est tout à fait possible. Dans la proposition de réécriture, il n'y a plus de discussion possible.

CC (UNSFA) : il faut simplement rajouter que "si le fractionnement est à l'initiative du salarié, celui-ci pourra renoncer aux jours supplémentaires".

FD (CFE-CGC) : l'objet de la commission paritaire est de faire un peu mieux que le Code du Travail sinon il n'y a pas besoin de faire de CCN.

CC (UNSFA) : il ne faut pas que ce soit tout le temps dans le même sens ...

**Décision :**

**La CPNNC laisse en discussion l'art. 8-2-2 sur le fractionnement des congés payés.**

## Chapitre X - Prévoyance (maladie, accidents, maternité)

### Art. 10-1 & 10-2.

PP : les articles sur la prévoyance et les frais de santé sont dissociés puisque dans la CCN actuelle, les frais de santé n'existent pas. Les accords prévoyance et frais de santé seront intégrés dans le texte de la CCN (sous réserve).

CC (UNSA) : la seule réserve émise était au cas où il y aurait des modifications sur la prévoyance et la santé.

AH (CFDT) : si la prévoyance et la santé sont intégrées dans la CCN, à chaque fois que la branche fera un avenant, elle devra multiplier par deux les termes de l'extension (Ministère du Travail et Ministère de la Santé). Il vaudrait mieux externaliser les accords prévoyance et santé pour que la branche ne travaille que sur du droit commun. Cependant, entre la CCN qui est signée par "x" organisations syndicales, l'accord de gestion qui est signé avec les partenaires, les avenants à l'accord de gestion qui doivent être signés (ou pas) par tous ceux qui ont signé le 1<sup>er</sup> accord, il serait intéressant que la branche sache quoi faire. Il se peut que les avenants sur les conventions de gestion prévoyance et santé soient incertains puisque les signataires ne sont pas tous présents. La branche a tout intérêt à avoir une réponse juridique pour éviter des invalidités d'avenants et par rapport à la sécurité des accords signés.

PP : un accord de branche relève bien du droit social, auquel cas ce sont les règles habituelles qui s'appliquent et les signataires d'un avenant doivent faire partie des signataires d'origine, pas forcément en totalité ; par contre, la convention de gestion ne relève pas du droit du travail, c'est un accord de droit commun, donc l'avenant à la convention de gestion devrait être signé par la totalité des signataires de l'accord initial.

Est-il prudent d'intégrer les accords de branche dans la CCN ?

JLR (UNSA) : c'est une solution de facilité pour les salariés qui savent que les accords santé et prévoyance se trouvent dans la CCN. Par contre, il est indiqué que "les opérateurs choisis sont mentionnés à l'annexe 1" ; cette phrase doit être supprimée au cas où la branche changerait d'opérateurs.

AH (CFDT) : lorsque la branche a négocié la CCN, elle n'a pas voulu mettre les salariés en péril par rapport à la prévoyance, l'accord ne figurait donc plus dans la CCN mais avait été externalisé pour le maintenir pendant la durée de la négociation. La politique de l'époque, pour accélérer les extensions d'accords, était d'éviter de faire des accords conventionnels mais plutôt des avenants à la convention de gestion. Maintenant, lorsque le salarié consulte la CCN, il lui est plus facile d'avoir des informations sur la prévoyance et la santé plutôt que d'aller sur les sites des opérateurs. Si la branche veut plus de visibilité, il faut laisser ces informations dans la CCN, quitte à faire des avenants conventionnels.

JFC (SdA) : la CCN doit être le document unique pour les salariés et les entreprises et il est impensable que la santé et la prévoyance n'y figurent pas, quitte à ce que les mises à jour de la convention de gestion apparaissent en annexe.

JLR (UNSA) : il est difficile d'intégrer dans la CCN les tableaux de garanties, il vaut mieux les mettre en annexe, par contre, les informations sur les conditions et les modalités d'adhésion doivent y figurer.

**Décision** : la rédaction des articles X.1 et X.2 est approuvée.

Les deux accords ne seront pas intégrés au corps du texte de la C.C.N.

#### **Article X.1: Prévoyance (Maladie - Accidents - Maternité).**

**Le régime de prévoyance de branche est défini par l'accord collectif de branche du 24 juillet 2003 et ses avenants, complémentaire à la convention collective.**

**Une convention de gestion est conclue avec les opérateurs retenus pour la mise en œuvre du régime de prévoyance. Elle prévoit le contrôle du régime par une commission de gestion composée des membres de la CPNNC instituée conformément à l'article XV.1 de la convention collective**

**Les opérateurs choisis sont mentionnés en annexe 1 à la présente convention collective.**

#### **Article X.2 : Frais de santé**

**Le régime de frais de santé de branche est défini par l'accord collectif de branche du 5 juillet 2007 et ses avenants, complémentaire à la convention collective.**

**Une convention de gestion est conclue avec les opérateurs retenus pour la mise en œuvre du régime de frais de santé. Elle prévoit le contrôle du régime par une commission de gestion composée des membres de la CPNNC instituée conformément à l'article XV.1 de la convention collective**

**Les opérateurs choisis sont mentionnés en annexe 1 à la présente convention collective.**

## Chapitre XIV - Retraite - Retraite complémentaire

### Art. 14-1-2 - Indemnités de retraite

- en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur
- en cas de mise à la retraite à l'initiative du salarié

JLR (UNSA) : l'ancienne rédaction du premier alinéa était plus claire plutôt que de renvoyer à l'art. 4-3 qui concerne l'indemnité de licenciement et qui n'a rien à voir avec la retraite.

PP : l'article est adapté selon les évolutions du Code du Travail.

JLR (UNSA) : il vaut mieux mentionner "en cas de mise en retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit ..... par année de présence" plutôt que "le salarié perçoit une indemnité dans les mêmes modalités que l'indemnité de licenciement (art. 4-3)", sinon mettre le détail pour éviter d'aller d'un article à un autre.

PP : la rédaction qui est proposée tient compte du fait que dans le Code du Travail, le calcul de cette indemnité de retraite est renvoyé aux modalités de calcul de l'indemnité de licenciement. Cela signifie que s'il y a une modification de cet article 4-3 qui permet le calcul de l'indemnité de licenciement, il y aura un impact sur la lecture de l'article sur l'indemnité de retraite et les deux articles seront à modifier.

CC (UNSA) : il vaut mieux laisser l'article tel qu'il est écrit avec la référence à l'art. 4-3 du Code du Travail, ce qui revient à dire que la mise à la retraite à la demande de l'employeur est vécue comme un licenciement. Ce qui change notamment en cas de départ à la retraite, c'est lorsque la demande est à l'initiative du salarié où celui-ci reçoit une indemnité par année d'ancienneté au moins égale à 20 %.

PJ (UNSA) : il n'y a rien d'obligatoire, ce n'est qu'une demande du collègue salarié qui ne s'appuie sur aucune obligation légale ou jurisprudentielle et qui va d'ailleurs un peu à l'encontre de l'embauche des séniors ; aujourd'hui, il y a des dispositions pour favoriser l'emploi des séniors dans les entreprises mais si elles doivent les payer plus cher lorsqu'ils partiront à la retraite, elles ne seront pas motivées pour les embaucher.

CC (UNSA) : ce qui est troublant, c'est que lorsque la mise à la retraite est du fait de l'employeur, l'indemnité est moindre que lorsqu'elle est du fait du salarié.

PJ (UNSA) : non, elle est supérieure, elle est de l'ordre de 25 % et en plus, la loi autorise le salarié, s'il le souhaite, à travailler jusqu'à 70 ans.

PP : en ce qui concerne le calcul de l'indemnité par rapport aux années de présence dans l'entreprise, une phrase n'a pas été retenue par la sous commission : "cette indemnité est majorée de 15 % pour les salariés âgés de plus de 50 ans au moment de la notification de la rupture". L'article se poursuit sans modification : "le salaire brut à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité .....".

PJ (UNSA) : le départ volontaire est un peu comme une démission, pourquoi l'indemnité passerait de 12.5 % à 20 % alors que le salarié veut quitter l'entreprise et pourquoi l'entreprise lui ferait un chèque plus gros qu'avant ? L'employeur n'est pas responsable d'un départ volontaire à la retraite, la seule chose est de ne pas en embaucher de 55 ans et plus. La question de fonds est de savoir si la branche veut favoriser l'embauche des séniors.

JLR (UNSA) : ou est-ce que la branche veut garder les salariés ou préfère qu'ils changent tous les deux ans ?

JFC (SdA) : l'employeur qui veut se débarrasser d'un collaborateur qui veut faire valoir ses droits à la retraite a plus intérêt à lui donner son indemnité de 20 % plutôt que de le licencier.

PP : rappelle la conclusion de la sous commission de juillet 2010, à savoir que « le principe de la majoration des 20 % n'a pas été validé mais a été renvoyé à la conclusion de la négociation sur l'emploi des séniors. »

CC (UNSA) : donc, en cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit une indemnité de mise à la retraite calculée comme suit :

- de 0 à 10 ans d'ancienneté :  $1/5^{\text{ème}}$  du salaire annuel mensuel brut par année de présence et au prorata en cas d'année incomplète

- à partir de 10 ans d'ancienneté :  $1/5^{\text{ème}}$  du salaire annuel mensuel brut par année de présence et au prorata en cas d'année incomplète, auquel s'ajoute  $2/15^{\text{ème}}$  de mois par année au-delà de 10 ans (donc 20 % au-delà de 10 ans d'ancienneté).

Le Code du Travail établit les modalités de calcul de l'indemnité en référence aux modalités de calcul du licenciement (lorsque le départ à la retraite est uniquement à l'initiative de l'employeur). L'appellation de l'indemnité dépend du choix de l'initiative et ne porte pas le même nom : la 1<sup>ère</sup> s'appelle "indemnité de mise à la retraite" et la seconde "indemnité de départ en retraite" (l'allocation de fin de carrière était l'ancienne appellation qui regroupait les deux).

**Décision : examen renvoyé.**

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

#### **✓ Demande de financement par la CPR Aquitaine**

CC (UNSFA) : la CPR Aquitaine souhaite organiser une réunion d'information et de sensibilisation sur le paritarisme, ses missions et ses actions. Les thèmes retenus sont la prévoyance, la formation et l'essentiel à savoir pour un paritarisme actif. Public concerné : les salariés de la branche architecture, les architectes employeurs. Intervenants : les membres de la CPR Aquitaine, éventuellement des représentants nationaux élus ou permanents.

PP : cette réunion aura lieu le 24 mai 2011 à 17h00, les membres de la CPR aimeraient un soutien du national en termes d'intervention. Il y a à la fois une demande de prise en charge financière pour organiser quelque chose qui repose partiellement sur l'implication de représentants nationaux ou de fonctionnels nationaux.

CC (UNSFA) : la CPNNC doit d'abord approuver ce type de réunion qui est conforme à l'organisation et aux statuts de l'APGP et à la gestion de ses fonds (un tiers du budget devant être consacré aux actions paritaires). Le budget annoncé par la CPR est de 6000 € non compris les indemnités des intervenants, celles-ci seront prises en charge selon le mode de calcul des indemnités paritaires habituelles prévues.

Ce type de réunion a déjà été demandé par d'autres CPR (notamment sur la santé) et a été refusé. Cette fois, l'UNSFA y est favorable à condition que les finances de l'APGP le permettent. Certaines CPR se sont plaintes du manque d'information du national, ce sera donc l'occasion qu'il se déplace et la soutienne ; les représentants nationaux devront donc être paritaires.

JFC (SdA) : propose que J. Puissant représente le collègue employeur pour la CPNEFP, il connaît bien le sujet sur la formation en Aquitaine ainsi que F. Pichet. Par ailleurs, l'APGP n'a pas à participer à ce genre de manifestation, ce n'est qu'un organe technique.

**Décision : la CPNNC approuve la demande de la CPR Aquitaine quant à l'organisation d'une réunion d'information sur le paritarisme, la prévoyance et la formation le 24 mai 2011 (sous réserve que le budget de l'APGP le permette). Comme la CPR demande un appui de la CPNEFP et de la CPNNC, les Présidences de ces deux commissions délègueront au maximum quatre représentants paritaires (P. Julien est mandaté par la Présidence de la CPNNC ; J. Puissant ou F. Pichet sont proposés par la Présidence de la CPNEFP).**

### **La prochaine CPNNC aura lieu le 09 juin 2011, et non le 26 mai**

#### **Ordre du jour**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte rendu de la réunion du 07 avril 2011
- 3 - Etat d'avancement sur la consultation des actuaires
- 4 - Compte-rendu de la sous commission "DOM"
- 5 - Avenant sur l'accord formation (taux de contribution)
- 6 - Suite de la mise à jour de la CCN
- 7 - Questions diverses :
  - \* Déficience de la Vice Présidence de la CPNNC

*La séance est levée.*