

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 15-12-2011

### CPNNC du 17 novembre 2011

#### COMPTE RENDU

#### Collège Employeurs :

SdA : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER

UNSA : Christophe CHOMEL, Patrick JULIEN, Thierry LE BERRE, Alain MASSON, Jean-Michel DRESSE

#### Collège Salariés :

CFDT : Alain HENAU, Stéphane CALMARD

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

FO : André ZAJDA, Dominique MODAINE

Président : Christophe CHOMEL

Vice Président : Yassin BOUAZIZ (excusé)

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

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

- 1 - Approbation de l'ordre du jour :
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 20 octobre 2011
- 3 - Planning des CPNNC 2012
- 4 - Accord d'entreprise Archiconcept relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail
- 5 - Egalité professionnelle femmes/hommes
- 6 - Emploi des séniors
- 7 - Portabilité des droits
- 8 - CCN
- 9 - Questions diverses

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

**Décision** : la CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 17 novembre 2011 sous réserve du rajout du point n° 4 relatif à l'accord Archiconcept.

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

**Décision** : la CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 20 octobre 2011 sous réserve des modifications suivantes à apporter :

- Point n° 3 (CCN) : faire apparaître les modifications aux articles validés ;
- Point n° 3 (Art. XVII.3) : rajouter dans la décision "Pour l'Unsa, la validation de cet article est conditionnée à la validation de son CNU".
- Point n° 3 (dernière décision) : "... la CPNNC demande qu'une relecture de la CCN soit faite par l'avocat conseil, le cabinet LBBa"
- Point n° 7 (décision à reprendre) : "A l'exception d'Alain Masson (Unsa) qui s'abstient, les partenaires sociaux valident le devis d'Arra Conseil d'un montant de 5600 € HT correspondant au travail de mise à jour des documents techniques, contractuels et juridiques soulevés par l'audit. La proposition du suivi des résultats et des comptes des régimes prévoyance et frais de santé de la branche sera étudiée par la CPNNC du 15 décembre prochain."

### Point 3 : Planning des CPNNC 2012

**Décision** : les partenaires sociaux valident le planning des CPNNC pour 2012 :

19 janvier - 23 février - 22 mars - 19 avril - 24 mai - 28 juin (Commission de gestion Santé-Prévoyance) - 13 septembre - 18 octobre - 22 novembre - 20 décembre.

La sous commission en charge du "guide d'utilisation de la classification" se réunira le jeudi 22 décembre 2011.

### Point 4 : Examen de l'accord d'entreprise Archiconcept relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail

PP : la 3<sup>ème</sup> demande déposée par Archi Concept a été accompagnée des documents suivants :

- la dénonciation de l'accord antérieur formulé auprès de FO (puisque l'accord antérieur avait été signé par un salarié mandaté par FO)
- les résultats des élections des DP organisées en septembre dernier, accompagnés des lettres d'information sur la tenue des élections adressées aux cinq organisations syndicales
- le protocole pré électoral signé par un représentant local CFE-CGC
- les Cerfa des résultats électoraux
- les cinq courriers adressés aux organisations syndicales de salariés prévenant de l'engagement de négociation sur le sujet "aménagement du temps de travail"
- l'accord d'entreprise et le courrier demandant sa validation par la CPNNC.

Toutes les conditions sont donc réunies pour que la CPNNC puisse discuter de l'accord.

Notre avocat-conseil nous a communiqué son analyse juridique ; rien ne s'oppose à la validation de l'accord.

#### Accord d'entreprise "Archiconcept"

**Art. 1 – Cadre juridique** : pas de remarque

**Art. 2 - Parties signataires** : pas de remarque

**Art. 3 - Champ d'application** : pas de remarque

**Art. 4 - Aménagement du temps de travail.**

*Modification de la durée de travail et délai de prévenance :*

AH (CFDT) : il faut préciser dans l'accord à quoi correspondent les 7 jours (ouvrés, ouvrables, calendaires)

PJ (UNSFA) : la CPNNC peut tout à fait informer Archiconcept des modifications à apporter à l'accord.

AH (CFDT) : il faut attirer l'attention d'Archiconcept sur le fait de rédiger un avenant à l'accord qui, pour être validé, devra mentionner "7 jours calendaires".

PJ (UNSFA) : un avenant signifie une nouvelle procédure, il vaut mieux recommander à l'employeur de prévoir une notice d'information pour les salariés qui précisera la nature des jours en question.

**Décision** : après examen du projet d'accord relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail, la CPNNC fera part à la Société Archiconcept de son approbation (unanimité moins l'abstention d'AH) pour la validation de l'accord, et lui conseillera de prévoir une note d'information aux salariés précisant la nature des 7 jours de délai de prévenance (ouvrés, ouvrables ou calendaires). L'analyse juridique sera également transmise à l'entreprise.

### Point 5 : Egalité professionnelle femmes/hommes

PJ (UNSFA) : le Conseil Régional d'Ile de France, le Fonds Social Européen et le Ministère du Travail ont financé une étude sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les agences d'architecture ; c'est la première phase d'étude, la seconde sera lancée d'ici la fin de l'année. L'Association pour la Recherche sur la Ville et l'Habitat (ARVHA) est un organisme de formation et d'étude qui a lancé une enquête et demande si la branche est intéressée pour travailler sur leur questionnaire. Il est dommage que cette première étude ait été faite sans que la branche n'ait été consultée, cependant, il reste encore la deuxième phase. La précédente CPNNC a décidé de réfléchir sur l'égalité femmes/hommes, ce serait donc l'occasion qu'un groupe de travail travaille sur le questionnaire proposé par l'ARVHA. L'intérêt pour la branche, c'est que cette enquête est déjà financée.

**Objet de l'enquête** : trouver des solutions pour réduire les écarts et favoriser l'évolution professionnelle des femmes dans les entreprises d'architecture. Cette enquête va plus loin que l'égalité femmes/hommes entre les salariés. Dans

la démarche de l'ARVHA, il est question de l'exercice de la profession en libéral et comment les "entrepreneuses" se situent au niveau des honoraires, sont-ils ou pas plus élevés que ceux des hommes ? L'étude fait apparaître que les chefs d'entreprise femmes gagnent moins que les hommes, les informations vont donc au-delà des questions sur l'égalité entre les salariés. Un des intérêts c'est que le focus porte sur les diplômés en architecture, ce qui est une limite puisque le travail de la branche sur l'égalité femmes/hommes ne porte pas que sur la catégorie des femmes diplômées mais également sur les autres salariés des entreprises.

JFC (SdA) : cette enquête ne concerne pas les salariés mais les diplômés en architecture, les entrepreneurs et les professions libérales. Les chiffres concernant les salariés datent de 2005, l'enquête est intéressante mais n'éclaire pas forcément le débat. Les préconisations sont faites pour améliorer la place des femmes en tant qu'entrepreneurs dans le secteur de l'architecture et non dans le cadre de l'organisation des agences. Cette enquête est parfaite mais en l'état, elle ne concerne pas la branche. JFC rappelle ce qu'il a dit à la dernière CPNNC, à savoir que c'est du "foutage de gueule" de la part du gouvernement qui fait du chantage à l'extension des accords. Il faut donc leur répondre que la branche se préoccupe du problème et que contrairement à la justice ou à la police, elle respecte la loi bien que ce ne soit pas son rôle. Si, comme dans beaucoup de domaines, l'état n'est pas capable de faire respecter les lois, qu'il se débrouille et ne décharge pas sa responsabilité sur les autres ou bien qu'il donne les moyens pour faire respecter la loi au sein des entreprises. Ce n'est pas la peine que la sous commission perde son temps puisque la branche n'a pas les moyens de traiter le problème. Soit la commission a la volonté et les moyens de pénaliser financièrement les entreprises et elle se charge du problème, soit elle n'en a ni la volonté et ni les moyens et elle laisse tomber le projet, telle est la position du SdA.

PJ (UNSFA) : suite au constat du SdA quant à l'ancienneté des chiffres concernant les salariés, il serait intéressant de travailler sur la deuxième phase de l'enquête dont l'objet sera d'actualiser les chiffres. En 2005, il y avait 200 € d'écart sur les bulletins de paie des diplômés en architecture, qu'en est-il aujourd'hui ? S'agit-il de salariés qui ont la même ancienneté dans l'entreprise ? Aujourd'hui, il y a peu de résultats sur les éléments de rémunération des femmes.

FG (SdA) : l'intérêt serait de mener une enquête spécifique en Ile de France et en région sur le statut réel des femmes et d'essayer de bâtir un questionnaire qui permettrait aux femmes de s'exprimer, non seulement sur leur rémunération, mais sur leurs conditions de travail, sur leurs responsabilités en concordance avec leur salaire, leur fonction. Ainsi, cette enquête permettrait à la branche d'avoir une photographie de cas précis de discriminations dans l'organisation du travail, dans les salaires, dans la façon dont les hommes traitent les femmes au niveau des prises de responsabilité, etc. Le rôle du paritarisme est d'informer les entreprises et les salariés que les discriminations existent et que des débats doivent s'ouvrir au sein des agences.

PJ (UNSFA) : dans les préconisations de l'enquête de l'ARVAH, il y a des pistes sur une meilleure information auprès des salariés sur cette question d'égalité professionnelle.

JMD (UNSFA) : est d'accord avec les propos de FG et la dernière enquête faite sur la profession comportait un volet sur les femmes au sein des agences. Il faudrait peut-être faire un complément d'enquête plus spécifique sur l'emploi des femmes dans les entreprises d'architecture.

PJ (UNSFA) : l'ARVAH va lancer une nouvelle étude, plutôt que la branche cherche à obtenir des résultats pour en faire une synthèse, autant qu'elle intervienne pour que les questions soient posées de la manière dont elle le souhaite.

FD (CFE-CGC) : il pourrait y avoir également une information pour que lors des entretiens qui ont lieu tous les deux ans au sein des agences, il y ait un volet un peu plus étoffé sur ce sujet. Il serait intéressant de savoir si les femmes travaillent à temps plein ou à temps partiel.

JFC (SdA) : le point crucial a été soulevé par FG, à savoir quelles sont les responsabilités confiées aux femmes dans le cadre de la conduite de projets ? Au regard des qualifications dans les agences et le rôle des femmes, elles travaillent sur les concours, elles dessinent mais elles ne sont pas chefs de projets et n'ont pas les mêmes responsabilités que les hommes dans la pratique de l'agence, ce qui, a posteriori, justifie la différence de salaire alors qu'elles ont le même diplôme et qu'elles sont embauchées sur le même type de poste.

FG (SdA) : il faut que la branche ait la volonté de faire une enquête un peu plus pointue à partir d'un panel de femmes qui s'exprimeront anonymement.

PJ (UNSFA) : comme l'UNSFA a été sollicitée et compte-tenu des délais restant avant le lancement de la 2<sup>ème</sup> phase d'étude de l'ARVAH, l'UNSFA demande l'avis du collègue salarié quant à la proposition de rencontrer l'Association et de revoir avec elle le questionnaire.

AH (CFDT) : au vu de leurs préconisations pour améliorer la place des femmes, ce ne sont que des vœux pieux. Par contre, il faut voir quelle serait la place de la branche si elle participait à l'enquête, si elle pourra réellement influencer et de quelle manière, quels seront les interlocuteurs, le cahier des charges de l'enquête. Il faut que la branche sache si elle peut vraiment s'introduire dans l'équipe qui travaille déjà sur le sujet. Pour ce faire, il faut que l'ARVAH envoie à la CPNNC son cahier des charges pour qu'elle puisse se faire une idée. La 1<sup>ère</sup> préconisation de l'ARVAH est : "pour les jeunes, se grouper pour démarrer" ? Il s'agit plus des chefs d'entreprise que des salariés. Il faudrait pouvoir élargir le champ d'action, cependant le Ministère finance le projet à partir du cahier des charges qui est déjà élaboré.

AM (UNSFA) : a trouvé l'étude de l'ARVAH intéressante parce qu'elle donne une image de la problématique hommes/femmes qui cependant, elle néglige la problématique employeurs/salariés. Les employeurs peuvent être intéressés mais lorsqu'il est dit "de se regrouper pour être plus fort", un message syndical peut y être lu. Cette étude est assez riche et renseigne sur le monde des jeunes architectes mais en tant que commission paritaire, elle pourrait demander à ce que le développement de cette étude porte exclusivement sur les salariés.

PJ (UNSFA) : propose de donner les coordonnées de l'ARVAH au secrétaire général qui la contactera et lui demandera le cahier des charges de l'enquête établi par le Ministère des "femmes".

FD (CFE-CGC) : l'étude comporte quand même un certain nombre de pages sur les salariés dont les renseignements émanent du CNOA.

PJ (UNSFA) : il ne s'agit que des architectes inscrits à l'Ordre, donc une petite partie des salariés.

JFC (SdA) : cette étude soulève le problème évoqué par B. Ducroix sur l'incompatibilité des enquêtes qui sont faites à droite et à gauche et qui se croisent vaguement. Avant de se lancer dans quoi que ce soit, il faut avoir des bases communes d'enquêtes avec des questions soient cohérentes pour que les réponses soient plus précises. En croisant l'enquête de l'ARVAH avec celles de Fors ou de l'OMPL, les résultats seront disproportionnés. Le problème n'est pas de légiférer sur le sujet mais d'informer par le biais du site, par le biais d'articles récurrents dans les Cahiers de la Profession, peut-être même par le biais des journaux des organisations syndicales et tenter d'avoir un retour d'expérience et de vécu ; la branche aura peut-être ainsi les moyens d'agir.

AH (CFDT) : propose que les partenaires sociaux lisent le document pour que la prochaine CPNNC prenne une décision. Le projet est intéressant parce qu'il permettrait à la CPNNC d'être présente au niveau du Ministère et ainsi se faire reconnaître et se faire valoir. Si la branche veut être connue et reconnue, elle devra évaluer sa participation au projet et pour faire bouger les choses, il faut être présent.

**Décisions** : les partenaires sociaux sont d'accord à l'unanimité pour qu'une enquête soit réalisée sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, leurs conditions de travail, leur rémunération, leurs responsabilités.  
La CPNNC propose que les partenaires sociaux lisent l'étude faite par l'ARVAH ; un avis quant à sa participation et aux changements à y apporter sera donné par la sous-commission désignée à cet effet le 21 décembre 2011.

*Examen du projet d'accord complété par l'UNSFA, remis en séance.*

*Le nouveau document comporte des propositions d'ajouts, tenant compte de dispositions tirées de l'accord cadre, conclu entre l'UNAPL et les organisations syndicales de salariés, pour les branches des « professions libérales ».*

**Décision** : La CPNNC approuve la création d'une sous commission en charge de travailler sur l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes. Elle sera composée de :

- Françoise Groshens (SdA)
- Patrick Julien (UNSFA)
- François Le Varlet (CFE-CGC)
- Stéphane Calmard (CFDT)

Elle se réunira le mercredi 21 décembre 2011 à 9h30.

### **Point 6 : Emploi des séniors**

*Examen du projet d'accord complété par l'UNSFA, remis en séance.*

*Le nouveau document comporte des propositions d'ajouts, tenant compte de dispositions tirées de l'accord cadre, conclu entre l'UNAPL et les organisations syndicales de salariés, pour les branches des « professions libérales ».*

**Décision** : la CPNNC décide de confier à la sous commission chargée d'étudier le projet d'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, l'analyse du projet d'accord sur l'emploi des seniors.

## **Point 7 : Portabilité des droits**

*Examen du projet d'avenant présenté par la CFDT*

### **Préambule**

*La branche n'entrant pas dans le champ d'application de l'article 14 de l'ANI du 11 janvier 2008, les partenaires sociaux de la Convention Collective Nationale des entreprises d'Architecture conviennent de mettre en place, dans le cadre du régime conventionnel, un dispositif de portabilité des droits de prévoyance complémentaire.*

### **Article 1 : Champ d'application**

*Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la convention collective nationale des Entreprises d'Architecture.*

### **Article 2 : Portabilité des droits de prévoyance complémentaire**

*Les dispositions qui suivent s'appliquent pour les ruptures de contrat de travail prenant effet à compter du ----- . Les salariés dont le contrat de travail est rompu (sauf en cas de faute lourde) et ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, bénéficient du maintien des garanties de prévoyance et frais de santé.*

*Le bénéfice du maintien est subordonné à la condition que les droits à couverture complémentaire aient été ouverts chez le dernier employeur, ainsi qu'à la justification par le salarié à son ancien employeur de la prise en charge par l'assurance chômage.*

*Ils bénéficient de l'ensemble des garanties du régime, sans dissociation possible, au titre duquel ils étaient affiliés lors de la rupture de leur contrat de travail, à l'exception de la garantie Incapacité temporaire de travail dite « Maintien de salaire » qui ne constitue pas une garantie de prévoyance complémentaire.*

*Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.*

*Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail. Il appartient à l'entreprise de le déclarer à l'organisme assureur désigné.*

*La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail, appréciée en mois entiers, dans la limite de 9 mois de couverture (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).*

*En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :*

- *à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,*
- *en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès).*
- *en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de HUMANIS Prévoyance ou Malakoff Médéric Prévoyance (ex. URRPIMMEC).*
- *à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.*

*Le maintien du bénéfice des garanties de prévoyance et santé complémentaire aux salariés dont le contrat de travail est rompu ou a cessé, tel que prévu au présent article, est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche.*

*L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.*

*Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail.*

*Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles garanties décès, garanties incapacité temporaire, et garanties invalidité/incapacité perma-*

rente, à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période.

### **Article 3 : Date d'effet, dépôt, extension ...**

AH (CFDT) : ce document est issu d'un accord signé et étendu dans une autre branche (CAUE).

PJ (UNSFA) : la proposition est que la portabilité soit mutualisée, en quoi la portabilité cessera en cas de résiliation de l'adhésion de l'entreprise ? Si la portabilité est mutualisée, ce n'est pas l'entreprise qui paie.

AH (CFDT) : l'entreprise est toujours l'ouvreur de droits et si elle ferme, c'est le liquidateur judiciaire qui portera les droits au niveau des créances. La résiliation de l'adhésion de l'entreprise ne pourra avoir lieu qu'une fois que l'organisme assureur aura pris en compte les créances vis à vis des salariés. Les 9 mois de protection complémentaire seront financés et feront partie de la liquidation.

PJ (UNSFA) : à partir du moment où un salarié est licencié, l'employeur n'a plus aucun contact, en quoi la résiliation de l'adhésion de l'entreprise peut avoir un effet puisque l'employeur ne paie plus quoi que ce soit ? La mutualisation est un risque et l'intérêt pour le salarié de renoncer au maintien des garanties est nul, il ne prendra même pas la peine de signer un papier puisque ça ne lui coûtera rien ; dans ce cadre là, ce n'est pas responsabiliser le salarié puisque même s'il n'est plus dans l'entreprise, ses frais seront financés par les cotisations de ceux qui y sont encore. Dans ce projet, il y a un mélange entre une portabilité sans mutualisation et une mutualisation ; cet accord semble fait pour une base de non mutualisation dans lequel il a été rajouté une phrase indiquant que c'est mutualisé.

AH (CFDT) : c'est l'organisme assureur qui se charge d'interpeler le salarié pour savoir s'il a repris le travail ou non, il se charge de la gestion complète.

PJ (UNSFA) : cet avenant a été pensé pour une non mutualisation, et peut-être la réflexion des partenaires sociaux des CAUE a ajouté la mutualisation. Avant de discuter de la forme de ce projet, il faut discuter du fond.

Au niveau des coûts, les opérateurs ont dit qu'il y aurait 2 ou 3 % de charges en plus si la portabilité était adoptée sous cette forme. Quel en serait le coût si la branche ne prenait que les licenciements économiques, position de l'UNSFA ?

PP : l'affichage à 2 ou 3 % avait paru un peu flou et les partenaires sociaux avaient souhaité que les opérateurs aillent plus loin dans le chiffrage. Les opérateurs n'ont pas du être relancés pour qu'ils chiffrent le coût de la portabilité en cas de licenciements économiques.

CC (UNSFA) : l'Unsfa veut bien signer un accord sur la portabilité en prévoyance et en complémentaire santé, mais qu'y aura-t-il en retour au niveau des cotisations ? A ce jour, l'Unsfa n'a pas de mandat pour signer un tel accord et certainement pas de la façon dont il est rédigé. Puisqu'il est question à la fois de portabilité en matière de prévoyance et de santé, la position de l'Unsfa est claire :

✓ Il s'agit de portabilité uniquement en cas de licenciements économiques, à l'exclusion des fautes graves, simples, des ruptures conventionnelles (puisque'il y a une négociation entre l'employeur et le salarié qui finit par un accord financier).

✓ L'UNSFA est d'accord pour le bénéfice du maintien des garanties ITT.

✓ En ce qui concerne les mois de couverture, l'UNSFA considère que 6 mois est une durée maximum, c'est le temps qu'il faut à un salarié pour retrouver du travail dans la branche surtout avec des processus d'embauche qui ne sont pas compliqués ou aussi longs que dans les grands groupes.

✓ Le contrat de travail devra avoir une durée minimale de 30 jours : il faut voir ce qui se pratique dans les autres branches, cette durée paraît trop courte, elle ne correspond même pas à une durée complète de période d'essai. Une durée de six mois de cotisations paraît être une base minimale.

✓ Le maintien du bénéfice des garanties de prévoyance en l'état : pourquoi pas, mais sur la santé, il faudra le faire chiffrer dans le détail par les opérateurs, il risque d'y avoir une mauvaise surprise.

✓ Le financement est assuré dans le cadre de la mutualisation des risques de la branche : c'est-à-dire, "tout le monde", l'UNSFA n'est pas très favorable à ce type de disposition ; il faut continuer à payer selon les conditions générales : une part des cotisations sur les six mois est prise en charge par le salarié et une part par l'employeur. L'Unsfa est "pour" la mutualisation dans une certaine mesure, mais il faut que tout le monde ait conscience des coûts.

Position du SdA :

✓ Le contrat de travail devra avoir une durée minimale de 30 jours ; cela paraît un peu court mais c'est la gestion des prestataires qui est un peu compliquée. Toutefois, l'intérêt est de permettre aux salariés de travailler dans la branche,

et c'est la valoriser puisqu'il y a des intérêts en prévoyance et en santé. Il faut avoir une projection sur la santé, s'il y a de nombreux salariés qui travaillent 30 jours, une portabilité sur 9 mois peut coûter très cher ; si très peu de salariés sont embauchés pour un mois, les coûts seront différents.  
Le SdA est "pour" la portabilité à condition de la négocier.

AM (UNSA) : il serait intéressant d'avoir une projection économique et savoir combien cette mesure va coûter au régime puisque l'hypothèse est de la faire porter par le régime. D'autre part, la branche est dans le cas d'un consensus paritaire et en échange de cette mesure qui bénéficie essentiellement aux salariés, il semble intéressant de voir ce qui est proposé aux employeurs ; ce serait une très bonne méthode de gestion du paritarisme. Enfin, AM est farouchement contre cette façon dont l'état s'exonère de ses devoirs sur les professions, sa position est beaucoup plus incisive que celle de CC. La branche a le devoir de rendre les choses concrètes pour savoir combien cela lui coûtera et pouvoir en rendre compte. Un certain nombre de choses vont être imposées aux entreprises d'architecture (taxe, etc.), il faudra les mesurer.

AH (CFDT) : la portabilité n'est pas une loi et ne concerne pas l'état, il s'agit de l'article 14 de l'ANI et les salariés de la branche d'architecture, comme d'autres qui ne sont pas dans le champ des négociations interprofessionnelles, n'ont pas à payer la double peine du fait que les employeurs n'ont pas réussi à se faire inviter par le MEDEF, la CGPME et l'UPA. Ce n'est pas de la faute des salariés si les organisations syndicales patronales des professions libérales ne sont pas entendues au niveau des négociations interprofessionnelles. Ce projet d'accord ressort des négociations de l'ANI et s'impose à toutes les branches à l'exception des professions hors champ. En ce qui concerne la durée du contrat de travail de 30 jours, elle peut être reconsidérée mais sur la mutualisation, elle facilitera grandement la gestion des salariés puisque c'est l'opérateur qui s'en chargera. Ce problème de portabilité dure depuis deux ans et une décision devra être prise au plus tard le 15 décembre, date de la prochaine CPNNC.

CC (UNSA) : l'Unsa veut bien signer un accord, mais pas en l'état du projet.

AH (CFDT) : les organisations syndicales de salariés n'envisagent pas de bouger les paramètres (9 mois, licenciements, etc.).

PJ (UNSA) : l'ANI est un accord global avec le renouvellement de la période d'essai, des contrats de missions et même les professions artisanales ont pu s'y retrouver puisqu'il y a un certain nombre de souplesses pour l'entreprise et de nouvelles garanties pour les salariés. Ne prendre qu'un article dans l'ANI ne crée aucune nouvelle souplesse pour les entreprises mais seulement une garantie en plus pour les salariés.  
Les professions qui ont signé l'ANI y ont trouvé un certain nombre d'avantages mais l'Unsa attend encore de voir les contreparties bénéfiques pour les entreprises.

AH (CFDT) : le collègue salarié est d'accord pour garder le texte tel qu'il est (à l'exception des 30 jours qui peuvent bouger) tout en regardant les aspects de cotisations. La position du collègue salarié c'est que le collègue employeur fasse un effort sur la portabilité, avec un regard sur la baisse des cotisations en prévoyance.

JFC (SdA) : avant de discuter sur des points de détail, il faut discuter sur le principe et savoir si la portabilité est un acquis que la branche souhaite ou non voir mis en place. Ensuite, les modalités pratiques de cet acquis peuvent être discutées. Autre point à voir, la manière dont mettre en place la portabilité, soit par un système mutualisé pris en charge par l'ensemble de la communauté (entreprises et salariés de la branche), soit payée par les entreprises (accompagnée d'une projection financière).

TLB (UNSA) : l'Unsa est d'accord pour discuter du principe de la portabilité ; quant aux conditions, c'est un autre problème dont les points ont été soulevés : la durée minimale, la limite de couverture et l'éventuelle mutualisation ou non. Autre aspect, pourquoi ne pas parler de portabilité pour les congés parentaux dans le cadre de l'égalité hommes/femmes ?

AH (CFDT) : il faut d'abord créer le concept de portabilité pour ensuite voir si elle peut se transférer à l'égalité hommes/femmes.

CC (UNSA) : plutôt que de faire un accord spécifique, il faut du concret, à savoir que la branche puisse mettre en place des avantages qui relèveront à la fois de l'égalité hommes/femmes et de la parentalité et de la portabilité. L'égalité hommes/femmes existe de fait dans la CCN.

AH (CFDT) : il serait plus cohérent de créer d'abord le concept et de mentionner que les congés parentaux pourront avoir accès à la portabilité.

TLB (UNSFSA) : en ce qui concerne la mutualisation, l'UnsfA n'est pas contre mais c'est laisser la porte ouverte à tous les excès et pendant 9 mois, comme les salariés n'auront rien à payer, ils vont en profiter. L'UnsfA est d'accord pour la mutualisation dans le cas de licenciements économiques mais pas qu'il y ait mutualisation en cas de faute grave ou de rupture conventionnelle.

JFC (SdA) : soit on est pour la solidarité, soit on est pour l'individualisme. Le SdA pense qu'il faut avoir une solidarité sociale, c'est sa conception du monde.

AM (UNSFSA) : il est question d'une couverture prévoyance et santé pour des citoyens français qui paient déjà leurs impôts et la solidarité nationale. Le particularisme, c'est mettre une partie de ces débours à la charge des entreprises.

JFC (SdA) : il ne faut pas tout mélanger en cumulant les problèmes d'impôts et ceux d'assurance sociale ; les charges sociales ne sont pas des impôts, c'est du salaire différé. Il faut du dialogue social et les avantages matériels que retiennent les salariés de discussions dans le cadre du dialogue social doivent être gérés par les branches, les entreprises et eux-mêmes, et non par l'Etat. L'Etat est responsable du déficit de la sécurité sociale en rajoutant des ayants droit sans compensation, en donnant des avantages sociaux. Il faut discuter des modalités pratiques mais auparavant, il faut discuter de principes clairs, poser le problème et voir jusqu'où souhaite aller la branche. Remettre en cause des principes en fonction d'éléments particuliers ou anecdotiques n'aboutira à rien. Le licenciement pour faute grave est anecdotique, il peut arriver mais ce n'est pas là dessus qu'il faut discuter, il faut partir sur une base de négociation.

AH (CFDT) : le collègue salarié ne veut pas de différence entre les salariés qui sont couverts par l'ANI et ceux qui, du fait de l'inconséquence des organisations professionnelles, n'ont pas été pris en compte dans cet accord. Si les professions libérales avaient été invitées aux négociations inter professionnelles, elles auraient au moins eu quelque chose à dire.

**Décision : la CPNNC propose aux partenaires sociaux de réfléchir au projet d'accord sur la portabilité des droits présenté par la CFDT pour qu'une décision soit prise à la réunion du 15 décembre 2011. Une projection financière précise de cette portabilité sera demandée aux opérateurs et soumise à l'examen d'Arra Conseil.**

#### **Point 8 : Fin de la présentation du projet de mise à jour de la CCN**

##### **Examen de la CCN par le cabinet LBBa et remarques :**

✓ **Champ d'application** : ...."dans la mesure où l'objet statutaire de l'une des organisations patronales signataires englobe les cabinets de maîtrise d'œuvre, je ne vois pas d'obstacle légal à ce que ce secteur professionnel soit désormais visé."

JFC (SdA) : le SdA souhaite faire sauter un certain nombre de verrous à l'accès à la CCN pour être cohérent avec la maîtrise d'œuvre d'une manière générale (y compris les ingénieurs, les économistes, tous ceux qui font de la conception).

PJ (UNSFSA) : est surpris du commentaire de l'avocat qui avait compris que les statuts des organisations patronales ouvraient à d'autres professionnels que les architectes. Conclusion de l'avocat : "...il n'y a pas de problème du fait qu'une des deux organisations patronales signataires est ouverte à d'autres professions". Cette conclusion est mauvaise, il faut expliquer à l'avocat qu'aujourd'hui, aucune des deux organisations patronales signataires n'est ouverte à d'autres professions.

PP : rappelle que dans les commentaires, il y a une discussion qui concerne le champ d'application. Le cabinet LBBa a donc appelé l'APGP puisqu'il était en difficulté pour donner la moindre information sur le sujet avec aussi peu d'indications. La discussion portait sur le fait de savoir si le champ d'application devait être circonscrit comme il l'est aujourd'hui (élargi à la maîtrise d'œuvre). Cependant, la réponse de l'avocat reste pertinente et si effectivement, parmi les syndicats signataires, il y en a qui couvrent d'autres champs, rien ne s'y opposera.

#### **Corrections apportées par le cabinet LBBa**

✓ **Art. II.4.2, 1<sup>er</sup> alinéa (représentants de sections syndicales d'entreprise) :**

"La désignation d'un représentant de section syndicale, **par une organisation syndicale non représentative qui a constitué une section syndicale au sein de l'entreprise ou de l'établissement, conformément à l'article L.2142-1.1 du**



**code du travail**, est possible dans une entreprise dès lors que l'effectif d'au moins 8 salariés a été atteint pendant 12 mois consécutifs ou non au cours des 3 années précédentes."

**Décision : la proposition de l'avocat-conseil, relative à l'article II.4.2, est validée.**

✓ **Art. II.8 (protection) :**

PJ (UNSA) : pour l'avocat, la protection des DP par exemple est maintenue après la fin du mandat ; l'écriture actuelle de la CCN ne mentionne aucune protection après l'expiration du mandat en commission paritaire.

JFC (SdA) : une durée de protection peut être prévue s'il y a une participation régulière aux CPR, cependant que faut-il entendre par "participation régulière" ? Il semble important que la protection soit quand même liée à la participation.

FLV (CFE-CGC) : les textes parlent de "titulaires de mandats", il faut donc en rester aux mandats, la présence effective n'étant pas nécessaire.

JFC (SdA) : le problème n'est pas lié au mandat mais au mandatement et à la présence effective à des réunions. La différence peut être faite entre les commissions nationales et les régionales.

TLB (UNSA) : il ne s'agit pas de mandats électifs mais de CPR qui sont un cas particulier, il faut donc fixer une durée de protection, un nombre de mois maximum par exemple.

SC (CFDT) : dans ce cas précis, même s'il n'y a pas de protection, ce n'est pas très grave, cependant, la logique veut que les mandats durent un an.

JFC (SdA) : soit le mandat est sans limitation de durée, soit il faut avoir du bon sens, trouver une durée correcte et éviter les abus.

PP : il faut peut-être écrire quelque chose sur les régularités de mandats. Le risque c'est d'avoir des salariés qui restent protégés indéfiniment parce que leur organisation n'a pas trop regardé la réalité de ses représentants. Pourquoi ne pas renouveler les désignations périodiquement ?

AH (CFDT) : les organisations sont maîtresses de leurs désignations et de leur durée.

JFC (SdA) : il n'est pas abusif de demander un renouvellement de mandat tous les ans.

CC (UNSA) : soit il y a le renouvellement annuel du mandat, soit le mandat est sans limitation de durée mais dans ce cas, quid du mandaté protégé qui ne respecte pas ses obligations ? Ce n'est qu'un garde fou. Les articles de la CCN ont été relus par l'avocat qui demande à la branche de trouver une solution.

JFC (SdA) : la solution préconisée par PP semble la bonne, à savoir reposer le problème de l'encadrement des mandats dans les commissions paritaires (traité à l'art. XV) et demander qu'il y ait une mise à jour régulière des mandats par les organisations syndicales, ce qui permettra à tout le monde de vérifier que lesdits mandats sont en cours. Si les organisations n'ont pas renvoyé les mandats dans l'année, la sanction sera immédiate et les mandatés ne seront pas payés.

"Les délégués syndicaux, représentants de sections syndicales 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 Nationale de la Négociation Collective ; 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 la commission paritaire concernée, par l'organisation syndicale, de la désignation au sein d'une commission paritaire. A tout moment, l'employeur peut vérifier auprès des Présidences de commissions paritaires, par l'intermédiaire du secrétariat du

paritarisme, de la validité du mandat en cours dans les commissions paritaires. **Ladite protection prend fin ..... mois après le terme du mandat.**

**Décision** : La CPNNC laisse en discussion l'article II-8 sur la protection.

✓ **Art. II-9-1 (accords d'entreprise, thèmes ouverts à la négociation) :**

"... Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente convention....". **Cette disposition ne concerne toutefois pas les cas dans lesquels le législateur prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur la convention collective de branche, comme c'est le cas notamment en matière des temps de travail.**

PJ (UNSA) : si la loi limite les thèmes ouverts à la négociation, elle permet aux entreprises de faire autrement que dans la CCN. Sur l'articulation entre convention de branche et accord d'entreprise, il y a une exception importante aussi, l'écriture de l'article ne peut pas être laissée telle quelle. La conclusion de l'avocat va permettre de lever les discussions sur l'art. II-9-4.

**Décision** : la CPNNC approuve la proposition de l'avocat sur l'article II-9-1 ci-dessus. En conséquence, les réserves précédemment émises sur l'article II.9.4 sont levées.

✓ **Art. II-9-2, 1<sup>er</sup> alinéa (accords d'entreprise, négociation avec les délégués syndicaux) :**

"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<sup>er</sup> tour des dernières élections **des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel et quel que soit le nombre de votants ;**

....."

**Décision** : la CPNNC approuve la proposition de l'avocat sur l'article II-9-2 ci-dessus.

✓ **Art. II-9-3 (accords d'entreprise, négociation avec les représentants élus du personnel) :**

"Conformément aux dispositions de l'article L.2232-21 du code du travail, dans les entreprises d'architecture **de moins de 200 salariés** 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 organisations syndicales représentatives **au niveau de la branche**, au sens de l'article L.2122-5 du code du travail, sont informées par l'employeur au moins 30 jours à l'avance de la date prévue de la 1<sup>ère</sup> réunion de négociation et de son objet...."

**Décision** : la CPNNC approuve les propositions de l'avocat sur l'article II-9-3 ci-dessus.

✓ **Art. II-9-4 (accords d'entreprise, négociation avec un salarié mandaté) :**

"L'employeur peut négocier dans les conditions fixées à l'article L.2232-24 du code du travail avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés à cet effet par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la branche au sens de l'article L.2122-5.

Les syndicats représentatifs **au niveau de la branche** 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 suite sans changements.

**Décision** : La CPNNC approuve les propositions de l'avocat sur l'article II-9-4 ci-dessus.

✓ **Art. IV-1-2 (absences pour recherche d'emploi) :**

La différence du nombre d'heures accordées pour rechercher un emploi, instauré à l'article IV-1-2 entre les salariés cadres et les non cadres devrait (selon l'avocat) être supprimée, parce que non justifiée.

PJ (UNSA) : l'avocat estime que le statut ne justifie pas la différence de traitement sur ce point.

AH (CFDT) : c'est la problématique de la commission européenne qui a dit que les différences de traitement des statuts cadres et non cadres était une discrimination.

**Décision** : la CPNNC ne tient pas compte de l'avis de l'avocat sur l'article IV-1-2 ci-dessus et propose de conserver les dispositions dudit article en l'état.

✓ **Art. IV-2-2 (licenciement pour motif économique, avant dernier alinéa)**

L'avocat propose de remplacer "licenciement collectif pour motif économique" par "**licenciement pour motif économique**".

PJ (UNSFA) : il y a des licenciements individuels et des licenciements collectifs pour motif économique, la procédure n'est pas la même. Dans l'art. IV-2-2, il est question des licenciements collectifs alors que la proposition de l'avocat concerne les licenciements collectifs et individuels.

Remarque de l'avocat : *"...Dans le cas où les circonstances imposent à l'employeur d'envisager un licenciement pour motif économique, l'ordre des licenciements est établi en tenant compte, dans la mesure du possible, de l'âge, de l'ancienneté, des qualités professionnelles et de la situation de famille des intéressés, sans que l'ordre de cette énumération soit considérée comme un différentiel."*

PP : pour l'avocat, il n'y a pas de distinction à faire entre le fait que ce soit individuel ou collectif puisqu'il s'agit de licenciements économiques. L'obligation de faire un tri sur la base de critères est une nécessité juridique, que le licenciement soit individuel ou collectif.

PJ (UNSFA) : va contacter l'avocat pour avoir une précision à ce sujet. En tant qu'employeur, il ne peut pas justifier pourquoi il va licencier une secrétaire plutôt qu'un dessinateur.

**Décision** : la CPNNC laisse en suspens l'article IV-2-2 sur les licenciements pour motif économique. Les organisations syndicales se rapprocheront de leur veille juridique respective et la CPNNC tranchera à la prochaine réunion.

✓ **Chapitre VII (durée du travail) :**

Préambule

"..... L'accord national est d'application directe dans les entreprises à défaut de dispositions spécifiques négociées au sein de chaque entreprise."

**Décision** : la CPNNC approuve la proposition de l'avocat sur le chapitre VII ci-dessus.

✓ **Art. VII-2-4-4 (heures supplémentaires) :**

Aux articles L.3121-28 & 3121-29 du code du travail visés à l'art. VII-2-4-4 du projet d'avenant, devrait être substituée la référence aux articles D.3121-7 & suivants du même code (sur les contreparties obligatoires en repos). Proposition de modification :

".... Ces repos seront pris dans les conditions prévues aux articles D.3121-7 et suivants du code du travail relatifs à la contrepartie obligatoire en repos."

PJ (UNSFA) : l'Unsfa émet une réserve quant aux conclusions de l'avocat sur le repos compensateur. Ce sont plutôt les articles L.3121-24 & L.3121-25 du code du travail qui s'appliquent.

**Décision** : la CPNNC approuve la proposition de l'avocat sur l'article VII-2-4-4 ci-dessus. L'UNSFA émet une réserve quant aux conclusions de l'avocat sur le repos compensateur et vérifiera cette disposition.

✓ **Art. X-1 & X-2 (prévoyance/santé) :**

Aux articles X-1 & X-2, devrait être ajoutée la disposition selon laquelle :

".... Conformément à l'article L.912-1 du code de la Sécurité Sociale, la Commission Paritaire examinera tous les 5 ans, au moins, les modalités d'organisation de la mutualisation des risques."

**Décision** : bien que la disposition figure dans chacun des accords de branche, la CPNNC approuve la proposition de l'avocat sur les articles X-1 et X-2 ci-dessus.

✓ Art. XV-3 (CPNAC) :

"... Pour être validé, tout accord soumis à la Commission doit recueillir la majorité absolue des suffrages exprimés..."

**Décision** : La CPNNC approuve la proposition de l'avocat sur l'article XV-3 ci-dessus.

**Conclusion** : la CPNNC du 15 décembre prochain terminera la présentation de la mise à jour de la CCN.

**Point 9 : Questions diverses** : aucune

#### **Ordre du jour de la CPNNC du 15 décembre 2011**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 17 novembre 2011
- 3 - Prévoyance
- 4 - Frais de santé
- 5 - Portabilité des droits
- 6 - CCN
- 7 - Questions diverses

*La séance est levée.*