

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 21-03-2013

CPNNC du 21 février 2013

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Sandrine CHARNALLET, Patrick COLOMBIER, Jean-Pierre BARRANGER
UNSA : Patrick JULIEN, Gilles LEFEBURE, Patrick BIDOT, Jean-Philippe CHARON

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Vincent MORIN
CFTC : Yassin BOUAZIZ, (Angélique LACROIX excusée)
CFE-CGC : (François LE VARLET, François DUDILIEUX excusés)
CGT : Laurent TABBAGH
FO : André ZAJDA

Président : Stéphane CALMARD

Vice Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 21 février 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 17 janvier 2013
- 3 - Information de la Présidence
- 4 - Valeur du point 2013 (examen des régions sans accord et Mayotte)
- 5 - Etat et fonctionnement des sous commissions
- 6 - Comptes-rendus des sous commissions "Egalité professionnelle", "Suivi de la CCN" & "Appel d'offre"
- 7 - Examen de deux accords d'entreprises
- 8 - Projet d'accord "Chèques vacances" et "CESU"
- 9 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 21 février 2013.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 17 janvier 2013

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 17 janvier 2013 sous réserve de la modification suivante : Fonctionnement des sous commissions (LT) : il propose de ~~la~~ relancer (supprimer "la")

Point 3 : Information de la Présidence

↳ Extension des accords :

JFC (SyndArch) : la Présidence de la CPNNC s'est préoccupée de savoir où en était l'extension des accords et après des échanges par mail avec le Ministère du Travail, la Présidence a jugé bon de rédiger deux courriers, l'un au Ministère du Travail et l'autre au 1^{er} Ministre.

Il existe de très graves disfonctionnement au sein de la Direction du Travail du Ministère. L'Unsa (organisation non signataire) a demandé à ce que l'extension d'un accord soit différée, démarche qui est anormale puisque la gestion des extensions d'accords relève de la responsabilité de l'APGP.

PP : s'est entretenu par téléphone avec M. Benjamin Maurice, chef du bureau des relations collectives du travail au Ministère du Travail, qui s'est offusqué que M. de Stephano soit nommément indiqué dans le courrier adressé au Ministre du Travail. Quant à l'intervention de l'Unsa, M. Maurice l'a trouvée cohérente et justifiée, et estime donc que l'initiative du Ministère l'était tout autant.

PJ (UNSA) : comme tout le monde, l'Unsa s'inquiète des délais d'extension et il se trouve qu'elle est représentée à la sous commission d'extension des accords collectifs, comme l'ensemble des syndicats du collègue salarié. Lors de l'examen de l'extension, PJ n'a pas fait attention qu'un seul des deux avenants sur la portabilité avait été mis à l'ordre du jour. En relisant de plus près le dossier, il s'est aperçu qu'il y en avait un sur deux et la DGT a fait savoir que l'autre serait étendu sous 10 jours. Cependant ce délai de 10 jours pour passer en sous commission, peut décaler d'un mois la portabilité en prévoyance et en santé, ce qui est regrettable pour la gestion des entreprises. L'Unsa n'a pas œuvré pour retarder la procédure de l'accord, mais pour avoir une mise en place cohérente.

PJ rappelle ce qui a été dit à la précédente CPNNC, à savoir que la portabilité signifie l'édition de nouvelles cartes de tiers payant, l'envoi par les opérateurs d'un courrier d'information aux entreprises et la communication de la branche. Il y a déjà eu plusieurs échecs collectifs de communication sur les accords prévoyance et santé. Lors de la dernière plénière, il avait été dit que ce point serait mis à l'ordre du jour de la présente commission, mais PJ n'avait pas à l'époque l'information que la sous commission d'extension avait lieu ces jours-ci. Il serait donc préférable que pour 10 jours, il y ait une harmonisation de la mise en place des accords collectifs.

PJ souhaiterait ajouter en questions diverses un point sur la communication de la branche sur la mise en place des accords collectifs.

SC (CFDT) : au nom du Syntpau, SC a écrit à M. de Stéphane qui n'est qu'un fonctionnaire du Ministère, il n'a même pas daigné répondre ce qui est un manque de respect pour le collègue salarié. Même si l'Unsa a été maladroite, SC reproche l'attitude du Ministère. Quant à la communication, si le collègue employeur recherche vraiment des syndicats de salariés représentatifs, il faut que tout le monde se mette d'accord et que le collègue employeur ne fasse pas seul des démarches et sans en informer le collègue salarié.

JFC (SyndArch) : il est également inadmissible d'intervenir en jouant sur l'ambiguïté de l'appartenance des uns et des autres et qu'une organisation se permette de demander des documents aux opérateurs au nom de l'APGP, c'est de l'usurpation d'identité.

PJ (UNSA) : l'Unsa fait partie du conseil d'administration de Malakoff-Médéric et elle lui a fait part de certains disfonctionnements en matière de communication auprès des entreprises. En tant que représentant au conseil d'administration, PJ a demandé que tous les partenaires sociaux de la branche puissent avoir connaissance, à l'avance, des projets de lettres circulaires d'informations que l'opérateur envoie aux entreprises, tout simplement pour vérifier qu'elles soient claires, pour que la branche puisse préparer en amont sa communication et surtout pour qu'elle s'assure que les informations de l'opérateur soient prêtes le jour de l'extension au JO. Bien souvent, l'opérateur communique au moment de l'extension des avenants et c'est trop tard. Il y a deux mois, Maryline Fleurent était d'accord pour envoyer à la branche les projets d'outils de communication ; or, rien n'a été fait à ce jour.

PP : ne va pas épiloguer sur la difficulté, pour le secrétariat du paritarisme, de remplir sa fonction dans un milieu ambiant où il y a des interférences de cette nature. Souhaiterait revenir sur ce qu'a dit la DGT, qui, dans certains cas, se contente d'écouter certains partenaires sociaux ; ce qui est surprenant c'est qu'il ne lui semble pas très grave de ne pas entendre tout le monde puisque de toute façon, toutes les confédérations avaient ensuite la possibilité d'être entendues par le biais de leurs représentants au sein de la commission qui examine, avant décision d'extension.

VM (CFDT) : lorsqu'il s'agit de demandes qui concernent la CPNNC et l'APGP, il est de bon ton que ce ne soit pas l'Unsa ou toute autre organisation qui s'en charge, mais plutôt l'APGP.

YB (CFTC) : que des démarches soient faites au nom de l'Unsa, c'est légitime, néanmoins, lorsqu'il s'agit du paritarisme, l'Unsa doit au minimum en informer le secrétariat de l'APGP qui est facilement joignable par téléphone ou par internet. Compte-tenu de cette ambiguïté, Malakoff-Médéric ne sait pas à qui répondre. L'APGP ne se permet pas de parler au nom de l'Unsa ou de demander quoi que ce soit de sa part.

Dorénavant, lorsque l'Unsa aura une initiative de ce genre, soit elle contacte le secrétariat du paritarisme qui retransmettra l'information, soit l'Unsa la diffuse aux autres organisations pour qu'elles appuient la demande.

LT (CGT) : la CGT a écrit à la commission d'extension le 19 septembre 2012 pour l'avenant n° 1 et à ce jour, aucune nouvelle. Par ailleurs, tout le monde parle de paritarisme, mais l'acteur qui joue un rôle, c'est l'Ordre des Architectes. Il faudrait connaître le pouvoir qu'il peut avoir, peut-être est-il plus écouté que les partenaires sociaux.

JFC (SyndArch) : l'intervention de l'Ordre doit être légèrement abusive et ce n'est pas son rôle. Quant à son influence sur le Ministère du Travail, il faut lui poser la question.

SC (CFDT) : le collègue salarié envisage d'envoyer une lettre commune au Ministère pour lui demander un entretien, ce qu'a obtenu le collègue employeur pour l'extension de l'avenant à la CCN. SC se demande, même si la démarche a été maladroite, comment une organisation patronale peut-elle utiliser la branche pour améliorer son image.

JFC (SyndArch) : le Syndicat de l'Architecture n'a pas sollicité de rendez-vous auprès du Ministère du Travail, mais c'est suite à l'audition de l'Ordre et de l'Unsa sur l'avenant n° 1 que le Syndicat de l'Architecture a été contacté par le Ministère pour l'entendre et pour qu'il donne son avis.

PJ (UNSA) : perçoit parfaitement la gêne occasionnée, cependant, il y a différents lieux comme la sous commission des extensions et le conseil d'administration de Malakoff-Médéric où l'Unsa est représentée. PJ ne s'est pas présenté dans ces lieux au nom de la branche, mais au nom de l'Unsa. Quant aux outils de communication, il les a demandés au nom de tout le monde.

VM (CFDT) : c'est à l'APGP d'en faire la demande.

SC (CFDT) : l'Unsa a fait preuve de maladresse et sa démarche avec l'Ordre auprès du Ministère fait que, pour ce dernier, l'Unsa et l'Ordre sont les seuls représentants de la profession.

PJ (UNSA) : a pris la responsabilité de contacter Malakoff-Médéric dans le cadre d'une urgence et toutes les organisations ont intérêt à vérifier les lettres circulaires qui sont envoyées aux entreprises par l'opérateur.

PC (SyndArch) : d'après tout ce qui vient d'être dit, PC a tendance à penser que l'Unsa se considère comme le syndicat représentatif des architectes et c'est la raison pour laquelle il va, main dans la main, au Ministère avec l'Ordre, c'est aussi pourquoi P. Julien contacte Malakoff-Médéric au nom de l'Unsa, alors qu'il aurait dû le faire dans le cadre de ses relations avec l'APGP. Dans la contribution de l'Unsa à la recherche et à l'enseignement, il est écrit que "*L'Unsa est le seul syndicat représentatif de la profession par son nombre d'adhérents et ses actions*".

PJ (UNSA) : confirme les propos de sa Présidente en termes d'adhérents et de travail au quotidien

VM (CFDT) : l'Unsa admet ne pas être le seul partenaire, aussi lorsqu'elle se réunit au Ministère, tous les autres partenaires devraient y être également.

PP : lorsque M. Benjamin Maurice a fait la démarche de téléphoner à l'APGP, il a affirmé que PP était responsable d'une organisation de salariés. Il est étonnant qu'au niveau du Ministère, il puisse y avoir une confusion de cet ordre là et c'est à se demander si cette confusion n'a pas été entretenue à un moment donné !

YB (CFTC) : pour conclure, propose que l'Unsa et le Syndicat de l'Architecture règlent leurs comptes ensemble. Quant à P. Julien, la CPNNC espère qu'il a bien compris le message et que dorénavant il n'y aura plus de tentative d'usurpation d'identité et lorsqu'il représentera son organisation au niveau des différentes instances, qu'il fasse bien la dichotomie entre son organisation et le paritarisme.

Décision : La CPNNC demande que la note d'information qui doit être rédigée par les opérateurs soit adressée à l'APGP avant tout envoi aux entreprises.
--

Point 4 : Valeur du point 2013

↳ Examen des régions sans accord :

PP : la CPR Paca pose problème, elle s'est réunie le 21 décembre 2012 avec à l'ordre du jour le renouvellement de la Présidence. Malgré le rappel sur le fonctionnement des CPR, le secrétariat de l'APGP n'a reçu ni feuille de présence, ni compte-rendu sur l'issue de la négociation.

LT (CGT) : FO a pris la Présidence de la CPR Paca et l'Unsa la Vice Présidence ; en l'absence de feuille de présence et de compte-rendu, on pourrait penser que la réunion n'a pas eu lieu. Comme LT ne se souvient pas s'il y a eu un constat de désaccord sur la valeur du point, il va contacter la Présidence de la CPR Paca.

Récapitulatif des régions qui n'ont pas abouti à un accord :

- Paca
- Rhône-Alpes
- Midi-Pyrénées : un accord aurait pu être possible entre le Syndicat de l'Architecture et la CFTC, mais faute de consensus, la CPR a signé un constat de désaccord.

2.03 % représente l'augmentation moyenne des régions qui sont parvenues à un accord.

Rappel de la règle de la CPNNC :

JFC (SyndArch) : les régions qui n'ont pas négocié ou qui n'ont pas abouti à un accord se voient appliquer la moyenne nationale d'augmentation de la valeur du point. Le rôle de la CPNNC n'est pas de négocier une valeur de point, mais de la fixer.

PJ (UNSA) : c'est la procédure appliquée chaque année par la CPNNC.

LT (CGT) : la pratique de la CPNNC, c'est d'appliquer l'augmentation moyenne nationale, cependant, il faut se demander pourquoi les négociations se font par région. Théoriquement, c'est pour analyser la situation économique de chaque région, ainsi que les activités, les salaires et les comparer au national. Par rapport aux salaires nationaux, la région Paca est à - 13.14 % et à - 31.7 % par rapport aux salaires d'Ile de France. Par rapport à l'activité nationale, la région Paca est à 8 % et à 5 % par rapport à la masse salariale brute.

- Ile de France : 31.8 % d'activité et 35 % de masse salariale

- Rhône-Alpes : 12.4 % d'activité et 13 % masse salariale

Pour la région Paca, LT ne comprend pas ce qui justifie des salaires aussi bas alors que c'est la 3^{ème} région en termes d'activité. Il a proposé un principe de rattrapage sur plusieurs années plutôt que le principe de l'indice Insee qui est le seul élément de la négociation. En l'absence d'analyse de l'activité et des salaires, il n'y a plus lieu de négocier en région.

La région Midi-Pyrénées est à 5.1 % d'activité pour 4 % de masse salariale, c'est un peu la même configuration qu'en Paca et la région Rhône-Alpes est à 12.4 % d'activité pour 13 % de masse salariale, ce qui donne des moyennes de salaires plus importantes qu'en Paca (32.129 € contre 27.786 €).

YB (CFTC) : pour éviter les pugilas qui ont lieu régulièrement sur les négociations de la valeur du point, la CPNNC avait décidé de fixer une valeur du point, à savoir décorréliser les discussions du régional. Si les régions ne négocient pas, il faut qu'elles se souviennent que faute d'accord à leur niveau, c'est le national qui s'en charge. En ce qui concerne la région Paca, comme celles qui n'ont pas abouti à un accord, il s'agit d'appliquer la règle qui a été tacitement décidée.

JFC (SyndArch) : tient à faire remarquer que les commentaires ne sont pas les mêmes lorsque l'augmentation moyenne est favorable au collègue salarié ou au collègue employeur !

FG (SyndArch) : en cas de désaccord, la CCN dit bien que le national doit fixer la valeur du point et qu'elle n'est pas là pour la négocier. La CPNNC a rappelé aux CPR leurs règles de fonctionnement, elle pourrait peut-être travailler sur une note explicative relative à la valeur du point et sur quelles bases elle est négociée (situation économique, activités, salaires ...) et en profiter pour leur rappeler le travail de la branche sur l'égalité professionnelle hommes/femmes.

PJ (UNSA) : pour aller dans le même sens, il pourrait être intéressant de rappeler dans cette note les indicateurs utiles à la négociation des salaires minima, autres que l'Insee et le coût de la vie.

JFC (SyndArch) : rappelle que, quelles que soient les circonstances, le Syndicat de l'Architecture a toujours appliqué la règle pour fixer la valeur du point en cas d'absence de négociation en région. Il y a effectivement une disparité de salaires en régions au regard de l'activité et de la masse salariale, soit la CPNNC, soit la sous commission "Statistiques", peuvent travailler sur cette analyse et proposer d'éventuelles solutions de régulation si elles s'aperçoivent de disparités trop importantes. Toutefois, les architectes ont vocation à intervenir sur tout le territoire et si une agence d'Ile de

France est amenée à travailler en Paca, les salaires restent ceux d'Ile de France, elle aura donc du mal à concurrencer les prix pratiqués en Paca. De nombreux concours ne sont malheureusement pas jugés sur l'architecture, mais sur l'offre économique de l'agence, il y a donc aussi une régulation de concurrence à mettre en place et à soumettre à la réflexion des deux collègues.

SC (CFDT) : trois régions n'ont donc pas abouti à une négociation et la CCN dit bien que la valeur du point peut être fixée région par région. La CPNNC pourrait très bien déroger à la règle et appliquer une augmentation différente pour la région Paca.

PC (SyndArch) : quid de la valeur du point 2012 en Paca ?

PP : suite à un constat de désaccord, la CPNNC avait fixé une valeur de point à 7.18 €.

Suspension de séance

SC (CFDT) : le collègue salarié propose, pour les régions Rhône-Alpes et Midi-Pyrénées d'appliquer l'augmentation moyenne de 2.03 % et pour la région Paca, 2.03 % + un rattrapage, soit une augmentation de 2.5 % pour 2013.

JFC (SyndArch) : faute d'éléments précis, il n'est pas possible de discuter de la valeur du point en Paca, l'augmentation sera donc la même que pour les deux autres, soit 2.03 %. Le collègue salarié avait d'ailleurs refusé la proposition faite à l'époque de 2.2 %.

GL (UNSFA) : par ailleurs, la CPNNC ne connaît pas les tenants et les aboutissants des difficultés régionales et il est délicat de faire une différenciation d'une région à l'autre, c'est pourquoi la règle paraît bien adaptée.

FG (SyndArch) : si la CPNNC se met à négocier les valeurs de point, les CPR n'auront plus lieu d'être puisque la branche a maintenant les données statistiques par région. La négociation de la valeur du point est la seule manière de justifier l'existence des CPR.

LT (CGT) : le constat a déjà été fait il y a un an et pour négocier, la législation et le code du travail prévoyaient que la négociation devait se faire sur la base d'éléments. Jusqu'alors, tout le monde a pu constater que ces éléments n'existaient pas ou insuffisamment. C'est la raison pour laquelle courant 2012, la branche a demandé une enquête au cabinet Ithaque, ce qui lui a permis d'avoir un certain nombre de données précises. Maintenant, à moins que la branche juge qu'elles ne sont pas fiables ou qu'elles sont fausses, il faut les affiner et aller plus loin.

GL (UNSFA) : il y a les chiffres et les discussions, et aujourd'hui, il paraît difficile de négocier la valeur du point pour d'autres régions. A un moment donné, il va bien falloir justifier les différenciations qui existent entre les régions et la CPNNC n'est pas habilitée à le faire, il est donc délicat d'appliquer des taux différents pour les trois régions.

JFC (SyndArch) : avec une augmentation de 2.03 % à la région Paca, la valeur du point passera de 7.18 € à 7.33 €.

SC (CFDT) : les règles tacites, c'est une chose, mais si à l'époque le collègue salarié a refusé une augmentation de 2.2 % en Paca, pourquoi ne pas la retenir ?

PJ (UNSFA) : l'UNSFA est d'accord pour appliquer une augmentation de 2.03 % pour les trois régions.

LT (CGT) : pourquoi la Corse a-t-elle négocié à + 2.69 % ?

JFC (SyndArch) : à cause des grandes disparités entre la Corse et d'autres régions.

PC (SyndArch) : en Corse comme dans le Limousin, les entreprises ont des difficultés à trouver des salariés.

SC (CFDT) : pour info, les salaires sont très bas dans le Limousin.

VM (CFDT) : lorsque les CPR ne peuvent pas arriver à un accord, c'est quand même au national de faire le nécessaire.

LT (CGT) : en ce qui concerne la Corse, elle est en 11^{ème} position sur les salaires et Paca en 16^{ème} position ! Ce qui montre des incohérences dans la façon de négocier.

JFC (SyndArch) : le système est tout à fait cohérent et tant que les moyennes ont été favorables au collègue salarié, il n'a pas tenu ce discours. Le collègue employeur est d'accord pour dire que les disparités entre les régions doivent être

analysées, mais aujourd'hui, il se refuse de déroger à la règle. Par ailleurs, il y a un autre problème plus complexe, celui des régions qui négocient la valeur du point département par département.

Décisions : La CPNNC acte que l'augmentation de la valeur du point 2013 est fixée à 2.03 % pour les régions Paca (7.33 €), Midi-Pyrénées (7.31 €) et Rhône-Alpes (7.40 €) qui n'ont pas abouti à un accord.

Les signataires sont le Syndicat de l'Architecture, l'Unsa, la CFTC et la CFDT.

La CPNNC charge la sous commission "Statistiques" d'analyser par région l'activité des entreprises et les salaires pratiqués et de réfléchir à la rédaction d'une notice explicative relative à la valeur du point et aux bases de négociation.

↳ CPR Mayotte :

JFC (SyndArch) : suite au déplacement des représentants de la branche à Mayotte, ceux-ci ont découvert que le code du travail et le droit conventionnel tels qu'ils sont connus en métropole et dans les DOM ne s'appliquaient pas à Mayotte. Mayotte est un DOM en devenir avec une trentaine d'agences et une quarantaine de salariés et la CPR ne peut pas valablement se réunir. L'APGP va étudier les conditions d'adaptation de la CCN au contexte particulier de Mayotte et présentera ses conclusions à la CPNNC. Quant aux extensions d'accords, elles ne sont pas traitées par le Ministère du Travail, mais par le Préfet de Mayotte

Lecture du courrier de l'avocat conseil de la Branche :

"..... En vertu de la loi organique et de la loi ordinaire du 07 décembre 2010, Mayotte est devenu, depuis le 31 mars 2011, un département d'outre-mer.

Cependant, dès le 1^{er} janvier 2008, les dispositions législatives et réglementaires étaient applicables de plein droit à Mayotte, sauf dans un certain nombre de domaines limitativement cités, dont le "droit syndical, le droit du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle". Les dispositions législatives et réglementaires intervenant dans ces matières n'étant applicables à Mayotte que sur mention expresse (loi organique du 21 février 2007, article LO61113-1 du code général des collectivités territoriales).

En effet, comme vous le savez, Mayotte possède son propre code du travail (le "code du travail applicable à Mayotte"). Si l'article LO61113-1 du code général des collectivités territoriales a été abrogé par la loi organique du 07 décembre 2010, le Conseil d'Etat a précisé, dans un avis du 20 mai 2010, que les dispositions spécifiques à Mayotte relevant des domaines énoncés dans cet article, demeuraient applicables tant qu'elles n'avaient pas été explicitement abrogées.

En d'autres termes, la législation du droit du travail applicable en France métropolitaine et dans les autres départements d'outre-mer n'est toujours pas applicable à Mayotte donc le code du travail spécifique reste en revanche applicable. De même, les arrêtés d'extension des conventions collectives de branche ne permettent pas l'application de ces conventions à Mayotte.

Par deux ordonnances des 31 mai et 07 juin 2012, le législateur a commencé à transposer les grands principes du droit du travail dans le code du travail applicable à Mayotte et en particulier, les dispositions relatives au droit du licenciement économique ou à l'interdiction de la discrimination. Les principes du droit syndical dans l'entreprise (et notamment les conditions de représentativité et de négociation des accords d'entreprise) ont été également ajoutés au code du travail applicable à Mayotte. En revanche, les dispositions relatives à l'application des conventions collectives de branche n'ont pas encore été modifiées. Ainsi, l'article L.132-11 du code du travail applicable à Mayotte continue de prévoir que "Le champ d'application territorial des conventions de branches et des accords professionnels et interprofessionnels est la collectivité départementale de Mayotte".

Dans ces conditions, la mise en place à Mayotte, d'une commission paritaire régionale prévue par la convention collective des entreprises d'architecture n'est pas envisageable à ce stade.

Il conviendra cependant d'être attentif, au cours des prochains mois, à l'éventuelle modification du code du travail applicable à Mayotte sur ce sujet. Il est en effet probable que, à plus ou moins brève échéance, l'application des conventions collectives de branches étendues soit rendue obligatoire à Mayotte.

Nous vous tiendrons naturellement informé en cas d'évolution en ce sens"

PJ (UNSA) : les architectes de Mayotte revendiquent un fort besoin de reconnaissance de la profession. Il y a de nombreuses spécificités locales et les entreprises d'architecture ont besoin que le secteur d'activité soit reconnu et entendu par les autorités locales. Pour ce besoin de reconnaissance, la branche peut aider les entreprises et les salariés en mettant en place une CPR.

En ce qui concerne le formalisme, la CPR a été convoquée en bonne et due forme et sur place, la délégation a constaté qu'il n'était pas possible de signer un accord sur la valeur du point. Rien n'empêche de faire un accord territorial via la CPR, mais il ne pourra pas s'appuyer sur la grille de classification. La CPR s'est donc réunie, les deux collègues étaient représentés, il faut maintenant réfléchir à l'existence d'un accord de salaire spécifique sur la base de 39 heures, peut-être en créant une grille spécifique aux entreprises de Mayotte.

JFC (SyndArch) : il faut se référer aux conclusions de l'avocat conseil et dans les conditions actuelles, la mise en place d'une CPR à Mayotte n'est pas envisageable. L'APGP et les partenaires sociaux ont fait l'erreur de ne pas s'être suffisamment renseignés au préalable. L'APGP prendra en charge les frais des organisations qui se sont rendues à Mayotte, ainsi que la représentation salariée qui était sur place. La branche doit réfléchir à la création d'une CPR à Mayotte qui représente un certain coût, mais aussi, savoir si les entreprises sont en mesure d'assumer les cotisations en prévoyance, en santé et pour le paritarisme.

PJ (UNSA) : en l'absence du Conseil de l'Ordre à Mayotte, les entreprises ont d'autant plus besoin de reconnaissance qu'ailleurs. Il semble qu'une partie des entreprises cotisent pour la prévoyance auprès de mutuelles qui sont sur place. Par ailleurs, quid de la prise en charge des frais des deux représentants locaux du collège patronal ? Soit l'APGP prend en charge les deux collègues, soit elle ne prend en charge personne.

JFC (SyndArch) : l'APGP a pris en charge les CPR des DOM sur la base d'une journée complète alors que les réunions n'ont duré que 2 heures, si l'Unsa insiste pour Mayotte, il n'y aura aucune prise en charge.

SC (CFDT) : pour Mayotte, il y a trois points à régler : la valeur de point, la légitimité de créer une CPR et la prise en charge des frais des représentants locaux. Sur ce dernier point, peu importe si les représentants de la CFDT seront indemnisés ou pas. SC a été à l'initiative de l'organisation des CPR, y compris dans les DOM. Il n'y a quasiment pas d'entreprises dans le Limousin, elles ne rapportent rien au niveau du paritarisme et pourtant les CPR se réunissent et elles pourraient même se réunir avec 10 représentants. Le nombre de CPR pourrait également augmenter en multipliant le nombre de saisines, etc. Comme l'avait proposé à un moment donné la CGT, le contour territorial des CPR pourrait également être revu ; cependant, aujourd'hui, le Syntpau considère que la question de Mayotte doit être affinée, qu'elle ne soit pas rattachée à la Réunion et qu'elle existe. La branche a tout intérêt à développer ses outils territoriaux. En ce qui concerne l'Ordre, il souhaite s'implanter à Mayotte, mais ce n'est qu'un problème de budget.

JFC (SyndArch) : la question n'est pas de créer ou pas une CPR à Mayotte, c'est le fait d'engager l'APGP à adapter la CCN spécifiquement à Mayotte et cela suppose de faire une expertise juridique eu égard à la complexité du département. Il s'agit d'engager un gros travail pour très peu d'entreprises.

SC (CFDT) : la branche réfléchit depuis un certain temps à la légitimité des CPR et si celle de Mayotte existait, il faudrait limiter le nombre de participants et revoir les règles pour toutes les autres. Peu importe le temps qu'il faudra, mais il faut avancer sur le sujet.

FG (SyndArch) : à la lecture du courrier de l'avocat conseil, le problème est politique. La branche a effectivement des outils pour faire vivre le dialogue social, mais pour Mayotte, tant que le Préfet n'aura pas pris des mesures spécifiques, la branche ne pourra pas se substituer au fonctionnement de ce DOM.

JFC (SyndArch) : pour info, les fonds de formation à Mayotte sont spécifiques aux Mahorais et ne sont pas collectés par l'Opca Pl. La branche doit mesurer l'ensemble des problèmes sur place et si elle souhaite que les architectes Mahorais entrent dans la CCN, il faudra une dérogation. Mayotte est très différent des autres DOM, il n'y a pas de TVA, pas d'assurance chômage, les indemnités de perte d'activités sont prises en charge par la caisse d'assurance maladie Mahoraise et de nombreux articles de la CCN ne s'appliquent pas à ce département.

PC (SyndArch) : malgré tous ces problèmes, Mayotte était bien content de devenir un DROM. Il est vrai que les agences ne sont pas nombreuses, il y en a au moins deux qui travaillent même en Europe, mais dans des conditions différentes et avec des salaires très bas. Les règles sont les mêmes aussi bien pour le Limousin que pour Mayotte, peu importe le temps qu'il faudra et la position de la branche, c'est simplement de dire que c'est un département français au même titre que les autres DOM.

SC (CFDT) : au niveau du Code du Travail, le problème de Mayotte devrait être réglé vers 2015, il faut que la branche ait une CPR sur place même si elle ne se réunit qu'une fois par an pour que ça ne coûte pas trop au paritarisme. SC propose donc que la CPR se réunisse fin 2014 pour qu'elle dialogue sur les problèmes rencontrés à Mayotte.

JFC (SyndArch) : lors de la rencontre à Mayotte, le paritarisme a proposé que la CPNNC travaille sur le sujet et sur les possibilités d'adaptation de la CCN au droit Mahorais. C'est ce qu'attendent aujourd'hui les architectes Mahorais qui souhaitent être intégrés dans la communauté nationale. Mayotte a un conseil général élu, il n'a quasiment pas de pouvoir sauf qu'il le fait croire pour se faire élire. Néanmoins, si la branche doit dépenser de l'argent pour Mayotte, elle le fera, cependant, il faut qu'il y ait un consensus de tout le monde, mais en l'état actuel des choses, les textes de la CCN ne s'appliquent pas à Mayotte. Il faut donc que la branche réfléchisse à la manière de les adapter et consulter également les architectes Mahorais sur cette adaptation et sur les charges qui leur incomberaient.

GL (UNSFA) : il va être difficile de supplanter l'application du droit du travail à la volonté politique.

PP : l'existence d'une CPR à Mayotte est quasiment la seule disposition conventionnelle qui puisse être décidée et initiée par la branche. La différence avec les autres CPR, c'est que celle-ci a une dimension informelle dans la mesure où il ne peut rien en découler pour l'instant en termes conventionnels. Ce qui pourrait se dire dans la CPR n'aurait pas d'impact sur les relations sociales de ce DOM. Si l'échéance est de 2 ans, pour que les dispositions conventionnelles définies en CPNNC deviennent applicables à Mayotte, ce sera à peu près aussi long que pour faire étendre la CCN.

SC (CFDT) : demande à ce qu'au moins il soit acté que la CPR Mayotte existe, même si elle ne se réunit pas, pour préparer les entreprises à l'échéance de 2015.

PP : il ne faut pas se méprendre, la CPR peut exister techniquement, mais ce qu'il en sortira ne sera qu'à titre préparatoire sur un avenir à deux ans.

SC (CFDT) : les entreprises de Mayotte ne profitent de rien actuellement, la branche peut au moins les informer de ce qui pourrait se passer dans deux ans.

PJ (UNSFA) : sur le principe, à partir du moment où les acteurs locaux ont été convoqués en bonne et due forme, l'Unsfa ne voit pas pourquoi ils ne seraient pas indemnisés.

JFC (SyndArch) : les convocations ont été faites à l'initiative des deux organisations pour une journée entière, mais aucune décision de plénière n'a été actée. Dans ce cas là, il n'y a qu'à aligner les CPR des DOM sur celles de métropole.

YB (CFTC) : il n'y a qu'à mettre tout le monde aux frais réels et ensuite, chaque organisation syndicale, en fonction du nombre de représentants, aura une enveloppe pour financer les actions paritaires. Il faut arrêter cette hypocrisie et que l'argent aille vraiment où il doit aller. En ce qui concerne les indemnités de Mayotte, la Coprésidence de l'APGP en discutera.

JFC (SyndArch) : c'est un accord qui a été pris à Mayotte et J-M. Dresse qui était également sur place était d'accord sur le principe. Même les entreprises Mahoraises ont constaté qu'il n'y avait pas lieu de faire une CPR.

SC (CFDT) : tient à préciser qu'il n'y a pas d'hypocrisie de la part du Synatpau qui assume que le paritarisme le finance et la différence entre les anciens représentants de son organisation et lui-même, c'est qu'il fait en sorte que les employeurs comme les salariés participent aux CPR. Maintenant, peu importe la décision qui sera prise pour Mayotte, le Synatpau ne se positionne pas.

Synthèse :

JFC (SyndArch) : l'Unsfa et la CFDT ont discuté de l'organisation de CPR dans les DOM et ont convenu d'une réunion d'une journée (au lieu d'1/2 journée habituellement), ce qui signifie que chaque CPR potentielle dans les DOM coûterait 20.000 € (au lieu de 10.000 €). Cependant, arrivée à Mayotte, la délégation a constaté que, eu égard au code du travail, il n'était pas possible de créer une CPR et de négocier la valeur du point. La réunion a duré 2 heures et l'Unsfa et le Syndicat de l'Architecture ont essayé de trouver une solution pour indemniser les organisations présentes au tarif d'une prise en charge.

YB (CFTC) : le règlement intérieur fixe des règles d'indemnisation pour les membres qui assistent aux CPR, comme la CCN ne s'applique pas à Mayotte, la CPR ne s'est pas tenue. L'APGP peut faire le geste de défrayer les représentants.

GL (UNSFA) : il n'est pas normal que des gens engagent leurs fonds propres pour des préparations de CPR.

SC (CFDT) : propose que la branche écrive aux employeurs et salariés qui ont participé à la réunion pour leur expliquer les raisons pour lesquelles la CPR ne peut pas exister.

JFC (SyndArch) : à ce jour, la CPR n'a pas été créée par le paritarisme, elle peut l'être conventionnellement, cependant, elle n'aura aucune prérogative de négociation.

PP : juridiquement, il est impossible de conférer les mêmes droits à Mayotte qu'aux autres CPR. Le contrôle du travail de Mayotte a dit qu'il n'y avait aucun inconvénient à ce que la CPR existe, c'est au paritarisme de décider de cette création, à la nuance près qu'elle n'aura pas de pouvoir. Une organisation syndicale qui souhaite voir la création d'une CPR dans une région, invite toutes les autres à y participer. Il se trouve que pour tous les DOM, c'est le secrétariat de l'APGP qui a relayé. Le Synatpau a pris l'initiative de provoquer des CPR dans chacun des DOM concerné, les convoca-

tions ont été envoyées, ce qui est tout à fait conforme aux dispositions conventionnelles. La création d'une CPR ne passe pas par une décision de la CPNNC, c'est la CCN qui en définit les conditions.

JFC (SyndArch) : dans le champ d'application de la CCN et sur un territoire où elle s'applique, or, la CCN ne s'applique pas à Mayotte et c'est le constat qui a été fait sur place.

LT (CGT) : si la CCN n'est pas applicable à Mayotte, juridiquement, il n'est pas possible de créer une CPR.

YB (CFTC) : pense qu'il vaut mieux attendre que les modifications du code du travail soient applicables à Mayotte.

Décision : La CPNNC confirme que l'APGP indemnise les organisations syndicales présentes à la réunion exploratoire qui a eu lieu à Mayotte à hauteur de ce qui a été réglé.

Point 5 : Etat et fonctionnement des sous commissions

Neuf sous commissions dépendent de la CPNNC.

Il est proposé de composer les sous-commissions de quatre membres titulaires, ainsi que de deux suppléants.

- Sous-commission Guide de classification : en raison de l'absence définitive de trois membres sur quatre, la CPNNC propose de supprimer cette sous commission et de confier le travail sur le guide de classification à la sous commission en charge du suivi et de la mise à jour de la CCN.
- Actuariat : sous commission supprimée.
- DOM : sous commission supprimée.
- Action sociale : sous commission supprimée.

Décisions : les sous commissions sont désignées comme suit :

- Egalité professionnelle, composée de F. Le Varlet (CFE-CGC), S. Pesquet (CFDT), F. Groshens (SyndArch) et P. Julien (UNSA). Suppléants collègue salarié : S. Calmard (CFDT), collègue employeur : P. Bidot (UNSA).

- Mise à jour de la CCN, composée de L. Tabbagh (CGT), S. Calmard (CFDT), P. Julien (UNSA) et F. Groshens (SyndArch). Suppléants collègue salarié : S. Pesquet (CFDT), collègue employeur : J-F. Chenais (SyndArch).

La CPNNC mandate la sous commission "Mise à jour de la CCN" pour qu'elle rédige un projet d'accord sur le financement du paritarisme, projet qui sera présenté à la réunion du 21 mars 2013.

- Santé/Prévoyance, composée de Y. Bouaziz (CFTC), S. Calmard (CFDT), F. Groshens (SyndArch) et de Th. Le Berre (UNSA). Suppléants collègue salarié : V. Morin (CFDT), collègue employeur : Gilles Lefebure (UNSA).

- Statistiques, composée de L. Tabbagh (CGT), S. Calmard (CFDT), F. Groshens (SyndArch) et P. Julien (UNSA). Suppléants collègue salarié : V. Morin (CFDT), collègue employeur : G. Lefebure (UNSA).

Cette sous commission répond aux missions confiées par les deux commissions nationales (exploitation des données du rapport Ithaque, analyse de la situation économique de la branche, des salaires ...), elle se réunira le jeudi 28 février 2013 à 14h00.

- Appel d'offres, composée de V. Morin (CFDT), Y. Bouaziz (CFTC), F. Groshens (SyndArch) et Th. Le Berre (UNSA). Suppléants collègue salarié L. Tabbagh (CGT), collègue employeur J-F. Chenais (SyndArch).

Cette sous commission s'est réunie le 31 janvier dernier pour le suivi de l'appel d'offres concernant les prestataires en matière de prévoyance et de santé. Elle prendra fin une fois l'appel d'offres réalisé.

Point 6 : Comptes-rendus des sous commissions "Egalité professionnelle", "Suivi de la CCN" & "Appel d'Offre"

↳ Sous commission "Egalité professionnelle hommes/femmes" : RAS

↳ Sous commission "Mise à jour de la CCN" : RAS

La sous commission se réunira le jeudi 28 février 2013 à 9h30.

↳ Sous commission "Appel d'offres" :

FG (SyndArch) : la sous commission s'est réunie pour la première fois avec Arra Conseil le 31 janvier dernier et elle lui a donné des indications pour la rédaction du projet d'appel d'offres. La sous commission a défini le type d'opérateurs à consulter, elle se réunira le 04 avril prochain avec Arra Conseil et le résultat sera présenté à la CPNNC du 18 avril.

Point 7 : Examen de deux accords d'entreprises

↳ Entreprise Bodreau (voir documents) :

PP : suite au premier refus de validation formulé par la CPNNC, celle-ci a adressé à l'entreprise un courrier le 1^{er} décembre 2012 rappelant les motifs de ce refus.

YB (CFTC) : il manque un certain nombre d'éléments, à savoir les invitations à négocier les accords.

PP : l'entreprise Bodreau avait communiqué ces éléments lors du dépôt de la première demande.

YB (CFTC) : comme l'accord a été modifié, l'entreprise devait, sur la forme, à nouveau inviter les organisations syndicales de salariés pour une nouvelle négociation. L'article 5 vise le fonctionnement des cadres autonomes qui sont librement en mesure d'organiser leur travail. Cet article pose un souci sur les modalités des jours de repos et du nombre de jours de RTT : "*Ces jours de repos pourront être pris pour moitié à l'initiative du salarié et pour moitié à l'initiative de l'employeur*"... ce qui va à l'encontre même de la notion de définition du cadre qui lui, est libre d'organiser son travail. YB propose donc de retoquer ce point.

Autre élément, "*Les jours supplémentaires ne pourront être pris que sur accord écrit de l'employeur.*" Or, la jurisprudence dit que ce n'est pas forcément un accord écrit, mais aussi un accord implicite ; c'est la charge de travail qui est maître de la définition des jours supplémentaires ou pas et non l'accord écrit.

Conclusion : sur des conditions de fond, l'accord doit être retoqué.

SC (CFDT) : le Syntpau est d'accord avec la CFTC.

LT (CGT) : ce point avait d'ailleurs été soulevé par l'avocat conseil sur l'autre accord pour lequel l'employeur disait qu'il pouvait éventuellement obliger le salarié à venir travailler le samedi. L'avocat avait dit que c'était en complète contradiction compte-tenu de l'autonomie du cadre dans l'organisation de son travail.

PJ (UNSFA) : un accord d'entreprise n'a pas à regarder la CCN.

YB (CFTC) : sur la durée du travail, les accords d'entreprise nécessitent de mentionner la réglementation sur les entrées et les sorties (elle n'y figure pas), la réglementation sur les temps partiels (elle n'y figure pas non plus) ; en l'absence de ces deux points là, l'accord doit être retoqué.

PP : le courrier du 1^{er} décembre 2012 que la CPNNC a adressé à l'entreprise Bodreau mentionne les objections qui amenaient la commission à refuser de valider l'accord. Le problème peut être vu autrement, à savoir, dans le nouvel accord proposé, de quelle manière l'entreprise a-t-elle pris en compte les remarques formulées par la CPNNC ?

PJ (UNSFA) : l'accord n'est pas nul et non avenant sous prétexte qu'il n'a pas été validé par la branche la première fois. Les réserves émises par la CPNNC interrompent simplement le délai de prescription et pour les accords, elle doit prendre une décision une fois pour toutes. La négociation, au sein d'une entreprise, peut durer plus ou moins longtemps pour faire un accord et cette négociation peut éventuellement évoluer au fur et à mesure des remarques formulées par la branche, plutôt que de demander à l'entreprise de renégocier à chacune de ses remarques.

PP : les termes du courrier adressé par la CPNNC ont été calibrés en fonction de l'esprit de la commission qui s'était prononcée sur le dossier : "*... Votre accord d'entreprise, ainsi adapté, pourra être validé par notre commission en cas d'une nouvelle demande de votre part ...*" Si l'accord tenait compte des adaptations demandées par la CPNNC, la validation ne serait qu'une formalité.

YB (CFTC) : voici ce qui a été écrit à l'entreprise Bodreau : "*... La CPNNC, lors de sa réunion du 22 novembre 2012 a décidé de ne pas valider votre accord d'entreprise ...*", donc nouvelle procédure, à savoir inviter les organisations syndicales à renégocier l'accord ou à mandater quelqu'un. Résultat : faire des élections professionnelles pour justifier que la personne représentait la majorité des suffrages exprimés ; résultat qui n'a pas été communiqué à la CPNNC, l'invitation adressée aux organisations syndicales doit être communiquée à la branche.

La CPNNC ne vise pas l'opportunité de l'accord dont la base est légale, mais les problèmes portent sur le fond qui va en contradiction avec la notion du cadre autonome. En l'état, l'accord n'est donc pas légal.

PJ (UNSA) : les questions de fond sur l'autonomie valent la peine d'être débattues, mais il faut que la CPNNC prenne une décision permanente si jamais d'autres cas se présentaient.

SC (CFDT) : soit la CPNNC demande à nouveau à l'entreprise Bodreau de respecter la procédure par rapport aux prescriptions qu'elle lui a faites, soit elle retoque l'accord.

JFC (SyndArch) : le constat c'est que l'entreprise Bodreau n'a pas répondu aux observations de la CPNNC, elle n'a donc pas de questions à se poser. Elle a interrogé l'avocat conseil, elle a répondu que l'accord ne pouvait être validé que sous réserve de faire telle et telle chose, l'entreprise n'en a pas tenu compte, donc la CPNNC n'a pas à valider l'accord.

PJ (UNSA) : pour que son organisation puisse prendre position, souhaiterait avoir l'avis du secrétaire général suite aux échanges qu'il a eus avec l'entreprise.

PP : les explications portent uniquement sur les deux points qui ont été soulevés par la CPNNC en novembre dernier. L'entreprise a eu du mal à saisir en quoi il y avait contradiction entre les 212 jours et les 218 qui n'étaient qu'un rappel des dispositions légales et faire figurer les deux ne leur posait pas de problème et a priori, ils se sont mis d'accord sur le sujet. L'autre point portait sur la qualité des signataires, il semble que la deuxième mouture de l'accord tient compte de ce qui avait été demandé. Un compromis a été trouvé pour que les suppléants apparaissent comme participants à la négociation et ne sont plus signataires. PP a donc simplement échangé sur ces deux aspects.

PJ (UNSA) : l'entreprise Bodreau a joué le jeu de répondre aux questions posées par la CPNNC, pourquoi aujourd'hui, aller chercher autre chose ?

YB (CFTC) : la CFTC émet un avis défavorable pour des raisons de forme et de fond suivantes :

Sur la forme :

- défaut d'invitation à négocier l'information des organisations de salariés
- absence de justificatif quant à l'effectif de l'entreprise permettant de déterminer l'instance compétente pour signer

Sur le fond :

- problème du niveau d'autonomie du cadre dans la fixation des JRTT, contraire à la notion même de l'autonomie
- dès lors qu'un accord est dérogatoire en rapport ou à la durée du travail, les dispositions du code du travail doivent être respectées et elles n'apparaissent pas dans ledit accord.

PP : ces dernières remarques n'ont pas été formulées lors du premier examen de l'accord en novembre dernier et la CPNNC ne peut pas faire abstraction des discussions qu'elle a eues il y a trois mois et à plus forte raison concernant les conditions de forme de dépôt de la demande. En novembre, la CPNNC a pu examiner l'existence des éléments relatifs aux élections professionnelles, elle sait que les signataires sont habilités à engager les salariés sur cet accord, elle sait que les organisations syndicales de salariés ont été informées du démarrage de la négociation.

Il reste le nouvel élément qui a été soulevé par rapport à la marge réelle d'autonomie dont dispose les salariés concernés, ce qui est un vrai souci, mais qui n'a pas été soulevé en novembre.

YB (CFTC) : il n'est pas possible de discuter sur ce qui s'est passé et sur ce qui a été dit, soit l'accord est légal, soit il ne l'est pas et les éléments de droit disent qu'il ne l'est pas. Aujourd'hui, la CPNNC a été saisie et un dossier aurait du être fourni dans son intégralité sur l'invitation à négocier l'accord et l'information aux organisations syndicales, ce qui n'est pas le cas. Comme l'accord a été retoqué une première fois, la demande devait être réitérée. L'entreprise Bodreau a manifestement pris conseil auprès d'un avocat, qu'elle revienne vers lui pour que l'accord soit adapté.

SC (CFDT) : comme vient de le dire la CFTC, les organisations de salariés doivent être reconvoquées.

PP : n'a pas signalé à l'entreprise qu'il fallait qu'elle réitère cet aspect de la démarche.

GL (UNSA) : il s'agit donc d'un accord dérogatoire d'entreprise qui a été mis en place par les délégués du personnel désignés par les salariés. L'entreprise doit donc inviter les organisations de salariés à renégocier, cependant, quand doivent-elles le faire et faut-il qu'elles recommencent à chaque fois ?

YB (CFTC) : à partir du moment où l'accord a été retoqué, une procédure est définie puisque l'accord est dérogatoire. Le code du travail dit que les organisations syndicales représentatives doivent être convoquées, invitées à négocier, informées de l'ouverture des négociations et désigner quelqu'un. A défaut de réponse de mandatement de la part des organisations syndicales, il faut passer à l'étape suivante qui est de discuter avec les représentants du personnel. Une fois que l'accord a été négocié et signé par les représentants du personnel, il est soumis à validation de la CPNNC qui elle est chargée de vérifier que l'accord est conforme vis-à-vis de la loi et de la CCN. Comme l'accord est renégocié, l'étape d'information auprès des salariés n'a pas été réitérée la seconde fois.

Dès lors que l'entreprise a présenté l'accord à la CPNNC, celle-ci a quatre mois pour statuer sur la validité ou non de l'accord. Or, compte-tenu de l'invalidité du premier accord, un second a été signé le 25 janvier 2013, mais la convocation des organisations syndicales est une condition qui n'a pas été respectée.

GL (UNSA) : il semble que la CPNNC soit opposée à tout accord, ce qui la bloque. Il y a quand même une négociation entre des représentants du personnel et l'employeur et tout le monde est d'accord sur le principe.

SC (CFDT) : au moins la moitié des entreprises qui devraient avoir des représentants du personnel, n'en ont pas et les délégués du personnel ne sont pas les représentants d'une organisation syndicale.

GL (UNSA) : entend bien qu'il y a un problème de forme, mais sur le fond, il semble que la CPNNC soit opposée à toute forme d'accord.

SC (CFDT) : les organisations de salariés ne font pas de répression "anti employeurs", mais l'inverse existe.

PJ (UNSA) : si l'avocat conseil de la branche n'a pas soulevé certains points, il est un peu délicat que la CPNNC se positionne.

LT (CGT) : l'avocat est passé au travers de l'analyse, autant sur l'accord Michelin, il l'a retoqué parce que l'employeur pouvait imposer aux salariés de venir travailler le samedi, ce qui n'était pas possible et supposait de supprimer l'autonomie ; autant sur l'accord Bodreau, il n'a pas vu que la moitié des 10 jours pouvaient être pris à l'initiative de l'employeur, s'il y a autonomie, il n'y a pas de conditionnel.

VM (CFDT) : la CPNNC en est au même stade que la fois précédente où chaque article peut être interprété à titre individuel, il faut donc arriver à trouver les bons termes pour éviter les interprétations de chaque organisation.

PB (UNSA) : le seul problème porte sur le courrier qui a été envoyé en novembre dernier. Pour arguer aujourd'hui, il aurait fallu avoir un courrier plus complet dans lequel tous les points auraient été repris. La CPNNC ne peut pas à chaque fois écrire à l'entreprise et lui demander de faire des ajouts et des modifications pour en définitive y revenir. Si la CPNNC envoie un nouveau courrier, il faut lister tous les points justifiant le refus.

Décision : La CPNNC acte un nouveau refus de validation de l'accord d'entreprise Bodreau eu égard aux points qui démontrent :

- l'absence d'autonomie réelle dans l'organisation du travail et les prises de jours de repos
- l'accord préalable de l'employeur pour la prise de jours de congés supplémentaires (les heures supplémentaires de repos sont dues dès lors qu'il y a un accord, même tacite, ou bien si la charge de travail nécessite des jours de travail supplémentaires)
- l'absence, dans la nouvelle demande, du respect des formalités d'information et d'invitation des organisations syndicales de salariés.

↳ **Entreprise Michelin (voir documents) :**

PP : comme pour l'entreprise Bodreau, le contexte est le même et des échanges ont eu lieu entre l'entreprise Michelin et le secrétariat du paritarisme.

LT (CGT) : la CPNNC avait un doute sur la grille de classification, elle a donc demandé des éclaircissements à l'avocat conseil. Cette grille "maison" n'a pas fait l'objet de négociation au sein de l'entreprise Michelin, bien que faisant partie intégrante de l'accord proposé.

L'article L-2253-3 du code du travail dit qu'en ce qui concerne les forfaits et les temps de travail, des accords d'entreprise peuvent être conclus. Cependant, il y a des règles en matière de salaires minima auxquelles il n'est pas possible de déroger. En termes de classification, l'entreprise a confirmé qu'elle modifiait les critères suivants de la grille :

- la notion de responsabilité
- la notion d'encadrement.

L'entreprise Michelin a fait un amalgame entre la CCN et des ajouts qui les intéressaient ce qui, au coef. 300, donne une coordination de l'équipe qui n'est pas prévue dans la grille de la CCN, ainsi que de l'encadrement. Au niveau des coef. 320 et 370, l'entreprise Michelin a fait apparaître la notion d'encadrement (qui n'est toujours pas prévue dans la CCN pour ces coef.). Le coef. 430 est responsable de ses missions et de ses équipes, alors que dans la CCN, cette notion n'apparaît qu'au coef. 450.

En l'état, la grille de classification de l'entreprise Michelin a été modifiée par rapport à la CCN, ce qui est contraire à la loi, il est d'ailleurs étonnant que l'avocat conseil n'ait pas émis de réserve sur la grille de classification.

SC (CFDT) : comme pour l'accord Bodreau, celui de l'entreprise Michelin rencontre également un problème de forme au niveau de la convocation des organisations syndicales, ce qui est un motif de refus. Par ailleurs, il faut lui rappeler la hiérarchisation des accords, à savoir qu'un accord d'entreprise doit être plus favorable qu'une CCN (sauf en matière d'aménagement du temps de travail).

LT (CGT) : l'article 3 de l'accord a trait au travail du samedi des cadres autonomes, a été soulevé par l'avocat conseil.
Ancienne rédaction : *"Les parties au présent accord rappellent que les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient par principe, comme les autres salariés de l'entreprise, de deux jours consécutifs de repos par semaine incluant les samedis et les dimanches. Ce n'est qu'à titre exceptionnel qu'ils pourront être amenés à travailler une ½ journée ou une journée le samedi de manière temporaire, à la demande de la Direction."*
Nouvelle rédaction : *"Les parties au présent accord rappellent que les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient par principe, comme les autres salariés de l'entreprise, de deux jours consécutifs de repos par semaine, incluant notamment les dimanches."*

PJ (UNSA) : l'accord modifié dit que tous les salariés de l'entreprise ont droit à deux jours consécutifs de repos par semaine, ce qui est classique.

LT (CGT) : sauf que le nouvel accord "inclut notamment les dimanches", alors que dans le précédent, les deux jours de repos consécutifs incluaient les samedis et les dimanches.

YB (CFTC) : il semble que ce point soit conforme et n'entraîne pas la nullité de l'accord, sauf que la grille est fautive et qu'il y a eu absence de convocation des organisations syndicales.

LT (CGT) : cet accord pose problème, il est censé n'être applicable qu'à une catégorie de cadres au forfait, alors que pour les autres salariés, il introduit une notion qui ne figurait pas dans le premier accord et qui n'est pas son objet.

PJ (UNSA) : le problème des samedis ou des lundis est résolu puisqu'ils entrent bien dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, il faut donc juste regarder ce qui est permis par le code du travail et peut ne pas être plus favorable. Par contre, la grille des emplois repères pose problème et dans les entreprises avec beaucoup de personnel, la grille conventionnelle n'est pas un outil très pratique. De nombreuses entreprises se font donc des grilles repères, mais qu'elles en fassent avec des missions d'encadrement en dessous de la grille conventionnelle pose problème et légalement, ce n'est pas possible.

SC (CFDT) : il faut être très précis, en reprenant le titre de l'accord "Accord relatif aux conventions de forfaits annuels", à la fin de l'article 3, il est dit que *"Les parties au présent accord rappellent que les salariés ayant conclu une convention de forfait annuel en jours bénéficient par principe, comme les autres salariés de l'entreprise, de deux jours consécutifs de repos par semaine"* En soi, il n'y a pas vraiment de souci que l'entreprise apporte une modification pour les cadres au forfait, mais il faut qu'elle supprime *"comme les autres salariés de l'entreprise"*.

YB (CFTC) : toutes ces observations pourront être faites par le secrétaire général pour sécuriser l'entreprise, mais les motifs pour lesquels l'accord est retoqué sont le défaut de convocation et d'information des organisations syndicales et la grille de classification.

LT (CGT) : pourquoi l'entreprise a-t-elle supprimé le samedi comme jour de repos ?

PP : lors des échanges avec l'entreprise, elle a expliqué que leur intention de départ, à l'occasion de la rédaction du premier accord, était de faire apparaître le samedi comme un jour rentrant dans l'organisation autonome de l'activité des salariés. PP a fait remarquer que la formulation initiale donnait l'impression qu'il était possible de demander aux salariés de venir travailler le samedi ; il était donc nécessaire de retirer toute indication dans l'accord qui pourrait laisser entendre que, contrairement à l'autonomie complète dans l'organisation du travail, il pourrait être demandé aux salariés de venir travailler le samedi. L'entreprise a du essayer de trouver une formule qui gomme cet aspect impératif de "on pourra vous faire venir travailler le samedi".

SC (CFDT) : il faut donc demander à l'entreprise qu'elle supprime "comme les autres salariés de l'entreprise".

YB (CFTC) : les amplitudes journalières des cadres ne sont pas indiquées, c'est donc un élément qui va justifier que l'accord soit retoqué une 3^{ème} fois, il faut donc que l'entreprise l'indique.

PB (UNSFA) : il est mentionné à l'article 6 que "En toute hypothèse, le cadre en forfait jour devra bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives".

YB (CFTC) : ces 11 heures consécutives n'indiquent pas la durée maximale du travail. Au niveau des conventions de forfaits, de nombreuses jurisprudences sont intervenues en 2012 sur la validité des accords des cadres, il faut donc que les amplitudes journalières soient conformes.

GL (UNSFA) : plutôt que de retoquer l'accord pour tel et tel motifs, ne serait-il pas plus judicieux de demander une analyse juridique à l'avocat conseil et à partir de cette analyse, faire part des observations à l'entreprise. Cette méthode permettrait d'éviter, à chaque examen d'accord d'entreprise, que la CPNNC les retoque.

PP : dans les échanges avec l'entreprise Michelin, il y avait à la fois l'affirmation que les salariés étaient bien payés au-delà, mais cependant, elle semblait gênée de fournir la grille de classification qui permettait à tout un chacun de voir quel était le coef. de l'autre, notamment les coef. 500, 550 et 600.

Par ailleurs, en novembre, les accords qui ont été examinés l'ont été sur la base de commentaires formulés par l'avocat qui a fait deux types de remarques, des remarques de droit et des remarques d'opportunité. Curieusement les éléments sur lesquels s'interroge la commission correspondent aux aspects sur lesquels l'avocat a attiré son attention à l'époque. Ce qui est un petit peu ennuyeux, c'est l'évolution de la configuration de la commission qui, historiquement, dispose de tous les éléments. Elle est en droit d'apprécier différemment, mais au bout d'un moment, il va y avoir la question de crédibilité de cette commission.

Quant à une analyse juridique, il a été dit en novembre que la CPNNC ne communiquerait pas aux entreprises les éléments fournis par l'avocat. L'un des motifs essentiels étant de dire que la CPNNC n'avait pas besoin de se réfugier derrière l'avis d'un conseiller juridique et qu'elle assumait les avis qu'elle donnait.

JPB (SyndArch) : la question est de savoir qui fait le travail. A partir du moment où la CPNNC fait examiner un dossier par un avocat, cela signifie que l'entreprise qui soumet le dossier se dit qu'il va être relu par un autre avocat. Qui fait le travail, l'avocat de l'entreprise ou celui de la branche ? A partir du moment où celui de la branche donne son avis, quelle valeur a-t-il ? Lui aussi peut se tromper ou oublier quelque chose et dans ce cas là qui est responsable ?

VM (CFDT) : au vu des éléments qui ont été transmis par l'entreprise, la CPNNC n'était pas en mesure de faire des remarques sur les points qui aujourd'hui sont présents dans l'accord.

YB (CFTC) : la CPNNC n'a pas à se remettre en cause ou à se poser des questions, elle est souveraine, cependant, en interne, elle doit améliorer le fonctionnement. Quant à communiquer les conclusions de l'avocat à l'entreprise, ce n'est pas utile, elle n'a qu'à en prendre un. A chaque nouvelle demande d'examen d'accord, les méthodes de fonctionnement de la CPNNC doivent consister à :

- consulter l'avocat conseil
- à ne pas donner d'explications par courrier pour éviter toute situation embarrassante
- à relancer l'intégralité de la procédure en demandant aux entreprises de communiquer tous les éléments.

SC (CFDT) : en complément de l'avis de l'avocat conseil, il faut que les organisations de salariés et d'employeurs interrogent leur service juridique et ensuite, la CPNNC se prononcera.

GL (UNSFA) : la commission se prononcera au vu des avis des différents juristes, mais par contre, il faudra quand même indiquer leurs conclusions aux entreprises.

YB (CFTC) : sur le fond, il peut y avoir des opinions divergentes ou des omissions, de plus, les accords évoluent et il n'est pas possible de communiquer par écrit tous les éléments, ce qui pourrait mettre la CPNNC en porte-à-faux. L'entreprise a deux solutions, elle interroge son avocat ou elle contacte l'APGP qui lui fera une synthèse des débats.

PJ (UNSFA) : compte-tenu des délais légaux, pourquoi ne pas proposer aux entreprises un accord de méthode qui précisera que les négociations ne se termineront qu'une fois l'accord validé par la CPNNC ou que les institutions représentatives du personnel et la Direction décident d'arrêter les négociations entreprises.

YB (CFTC) : c'est impossible puisqu'il faut qu'un accord soit validé et signé pour que la CPNNC puisse statuer.

PP : en guise de compromis, propose de ne pas faire apparaître l'absence de réitération de l'ensemble des formalités comme étant un motif de rejet, mais de faire apparaître les autres points comme des explications du refus et d'inviter, si l'entreprise entend poursuivre sa négociation, à réitérer.

YB (CFTC) : il est préférable que l'administratif de la branche soit mis en retrait. Il faut rappeler systématiquement aux entreprises que le code du travail s'applique à tout le monde et qu'elles doivent respecter les formalités. Le rôle de la branche n'est pas de leur rappeler les dispositions légales.

PP : sa proposition n'a pas pour but de se protéger, mais d'essayer de donner un peu de crédibilité aux différentes décisions communiquées par la CPNNC. L'entreprise n'a pas été invitée à reproduire la totalité de la procédure, il lui a simplement été dit que si elle représentait un accord qui répond à telle ou telle condition, il pourrait être validé. Le fait de réclamer à l'entreprise une nouvelle demande, c'était pour réenclencher le délai de réponse de 4 mois.

FG (SyndArch) : les accords d'entreprises sont intéressants et font partie du dialogue social, mais les entreprises n'ont qu'à s'appuyer sur les outils qui sont à leur disposition.

PJ (UNSA) : comme il n'y a pas d'accord de méthode, à chaque fois, la négociation repart à zéro.

VM (CFDT) : la méthode consistera à ce que chaque organisation fasse examiner l'accord d'entreprise par son service juridique.

GL (UNSA) : avant de retoquer les accords, il aurait été plus intelligent de les faire analyser par l'avocat conseil pour qu'ensuite, la CPNNC puisse justifier ses révocations. Ce qui est gênant, c'est que la CPNNC va être décrédibilisée eu égard aux deux refus successifs. GL propose de ne pas donner d'avis négatif et de reporter l'examen des accords à la prochaine CPNNC en attendant l'analyse juridique de l'avocat.

VM (CFDT) : la CPNNC n'a pas reçu suffisamment de documents de la part de l'entreprise Michelin, qui lui aurait permis de faire des remarques, elle a donc été obligée de remettre en cause l'accord. Quant à l'entreprise Bodreau, elle n'a pas respecté la procédure.

PP : la CPNNC pourrait s'autoriser, dans la limite des 4 mois qui lui sont donnés, de dire à l'entreprise, qu'en l'état, son accord ne peut pas être validé pour "x" raisons et qu'elle le revoit. Cependant, il faudrait lever l'ambiguïté soulevée par Y. Bouaziz. Est-ce que le fait de ne pas prendre position, permet de dire que la négociation dans l'entreprise n'est pas terminée et donc de fait, que toutes les procédures engagées, ainsi que les formalités sont toujours valables et que l'entreprise doit tout recommencer ? Il faudrait être sûr que le fait de réinviter les organisations syndicales change quelque-chose à la configuration de la négociation de l'accord en question.

SC (CFDT) : propose d'informer l'avocat conseil du débat d'aujourd'hui et qu'il donne son avis ...

PP : en reprenant le dossier, l'un des motifs de refus de validation de l'accord, c'est l'absence de respect total de la procédure. Il ne faut pas que la CPNNC prenne le risque de passer outre et de voir revenir le dossier dans un mois.

GL (UNSA) : la proposition de S. Calmard rejoint son avis, à savoir faire un aller et retour entre la CPNNC et l'avocat conseil. Pourquoi ne pas répondre aux entreprises que potentiellement les accords sont retoqués en leur listant tout ce qui ne va pas et leur dire que pour l'instant, ils sont à l'étude.

VM (CFDT) : rejoint l'avis de l'Unsa, cependant, c'est aux entreprises à se mettre en conformité, le rôle de la CPNNC est de valider les accords. Les entreprises se déchargent sur la branche d'une contrainte juridique.

FG (SyndArch) : il faut simplement expliquer aux entreprises que leurs accords ne sont pas bien rédigés au regard de la CCN et des procédures.

PP : dans les échanges qui ont eu lieu à propos de ces accords, l'expert-comptable de l'entreprise Bodreau s'est étonnée que la branche ait refusé de valider l'accord, chose qui n'arrive jamais avec d'autres branches. Rappelle que l'avenant n° 1 à la CCN prévoit la mise en place d'une Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs qui est composée des membres de la CPNNC. La CPNNC valide ou refuse des accords à la place d'une commission qui n'est pas encore en place, les entreprises pourraient envoyer leur demande à la CPNAC, attendre le délai de 4 mois et en l'absence de commission apte juridiquement à se prononcer sur la validité de l'accord, au bout des 4 mois, l'accord serait validé. La CPNNC n'a pas vocation à jouer le rôle de ces commissions qui sont exigées de par le code du travail. Si la branche a mis en place la CPNAC dans l'avenant n° 1, c'est bien parce que le code du travail oblige chaque branche d'être dotée d'une commission permettant à la fois de recueillir les accords d'entreprises et de les analyser et d'autre part, de valider les accords qui le nécessitent. La CPNAC servira à cela et l'avenant n° 1 prévoit une fusion avec la CPNNC, les membres de la CPNNC sont les mêmes que ceux de la CPNAC et ne peuvent pas se permettre à chaque examen d'accord de se référer à un expert extérieur, ils doivent être en capacité de le faire.

VM (CFDT) : l'entreprise Michelin est une entreprise importante qui emploie de nombreux salariés, mais elle a rédigé un accord qui est en complète inadéquation avec la CCN. Le rôle de la CPNNC c'est de vérifier la conformité de cet accord, ce qui n'est pas le cas, il faut donc demander à l'entreprise de se mettre en conformité avec la procédure.

Décision : La CPNNC acte un nouveau refus de validation de l'accord d'entreprise Michelin eu égard aux points suivants :

- la grille de classification est non conforme à la grille conventionnelle
- l'absence des amplitudes journalières des cadres.

Point 8 : Projet d'accord "Chèques vacances" et "CESU" : sujet reporté à la CPNNC du 21 mars 2013.

Point 9 : Questions diverses : aucune

Ordre du jour de la CPNNC du 21 mars 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 21 février 2013
- 3 - Information de la Présidence
- 4 - Comptes-rendus des sous commissions
- 5 - Projet d'accord "Chèques vacances" & "CESU"
- 6 - Questions diverses