

Compte-rendu approuvé par la
CPNNC du 27-02-2014

CPNNC du 23 janvier 2014

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Patrick COLOMBIER, Boualem BELLEMOU

UNSA : Patrick BIDOT, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Nathalie BRIARD, Thierry LE BERRE

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Nabila HAMICI

CFE-CGC : (François DUDILIEUX, François LE VARLET excusés)

CFTC : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ

CGT : Laurent TABBAGH

FO : Dominique MODAINE, Bernard BECK

UNSA : Frédérique PAQUIER

Président : Stéphane CALMARD

Vice-Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Adéis/Humanis : Pascal RONZON

Malakoff-Médéric : Alain GELIN

Arra Conseil : Jean-Philippe REGAT

Ordre du jour de la CPNNC du 23 janvier 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 décembre 2013
- 3 - Avenant n° 5 à la Convention de Gestion du Régime Prévoyance
- 4 - Activité de la Présidence
- 5 - Notice d'information aux écoles d'architecture sur la HMONP
- 6 - Accord "Egalité professionnelle hommes/femmes"
- 7 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 23 janvier 2014, sous réserve de l'ajout d'une information en questions diverses sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle et au financement des organisations, et d'une autre sur la négociation salariale 2014 qui a eu lieu en Haute Normandie.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 décembre 2013

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 19 décembre 2013 sous réserve des modifications suivantes :

- Page 17 - Art. 6 (NAO) : GL : Des dispositions existent déjà dans la CCN, elles sont assez claires et obligent l'employeur à accorder un entretien pour l'évolution du salarié a minima une fois tous les deux ans ..."
- Art. 7.3 - Mise en place d'une commission de suivi : l'UNSA propose que la commission nationale de suivi se réunisse au moins une fois par an.

Point 3 : Avenant n° 5 à la Convention de Gestion du Régime Prévoyance

Présence des représentants d'Humanis et de Malakoff-Médéric, ainsi que d'ARRA Conseil.

ARTICLE 1 : OBJET

Le présent avenant a pour objet d'intégrer dans la Convention de gestion du régime de prévoyance, défini par le chapitre X de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture, un taux d'appel applicable aux cotisations à compter du 1^{er} janvier 2014.

Il est précisé que l'objet du régime de prévoyance ainsi que son économie générale ne sont pas modifiés.

ARTICLE 2 : COTISATIONS APPELEES A COMPTER DU 1^{ER} JANVIER 2014

Après examen des comptes de résultats du régime conventionnel de prévoyance, les partenaires sociaux et les organismes assureurs ont décidé de diminuer les cotisations du régime par l'application d'un taux d'appel.

Les parties conviennent de ne pas fixer d'échéance à cette mesure, qui pourra cependant être révisée à tout moment en fonction de l'évolution des comptes, de l'environnement légal et/ou réglementaire, de la sinistralité selon les modalités fixées par la Convention de Gestion.

Ainsi, les cotisations seront appelées à partir du 1^{er} janvier 2014 de la manière suivante :

• Pour les salariés non cadres :

GARANTIES	Taux appelés au 1 ^{er} janvier 2014					
	TOTAL		REPARTITION			
			SALARIE		EMPLOYEUR	
TA	TB	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,170 %	0,170 %	-	-	0,170 %	0,170 %
Rente éducation	0,050 %	0,050 %	-	-	0,050 %	0,050 %
Rente handicap	0,050 %	0,050 %	0,020 %	0,020 %	0,030 %	0,030 %
Incapacité - Maternité - Paternité	0,060 %	0,060 %	0,060 %	0,060 %	-	-
Invalidité	0,110 %	0,110 %	0,110 %	0,110 %	-	-
Total Prévoyance	0,440 %	0,440 %	0,190 %	0,190 %	0,250 %	0,250 %
Maintien Salaire	0,460 %	0,460 %	-	-	0,460 %	0,460 %
Cotisation Totale	0,900 %	0,900 %	0,190 %	0,190 %	0,710 %	0,710 %

• Pour les salariés cadres :

GARANTIES	Taux appelés au 1 ^{er} janvier 2014					
	TOTAL		REPARTITION			
			SALARIE		EMPLOYEUR	
TA	TB	TA	TB	TA	TB	
Décès	0,630 %	0,630 %	-	0,470 %	0,630 %	0,160 %
Rente éducation	0,130 %	0,130 %	-	0,130 %	0,130 %	-
Rente handicap	0,050 %	0,050 %	-	0,050 %	0,050 %	-
Incapacité - Maternité - Paternité	0,050 %	0,190 %	0,050 %	0,190 %	-	-
Invalidité	0,080 %	0,270 %	0,075 %	0,270 %	0,005 %	-
Total Prévoyance	0,940 %	1,270 %	0,125 %	1,110 %	0,815 %	0,160 %
Maintien Salaire	0,460 %	0,430 %	-	-	0,460 %	0,430 %
Cotisation Totale	1,400 %	1,700 %	0,125 %	1,110 %	1,275 %	0,590 %

ARTICLE 3 : DATE D'EFFET ET DUREE

Le présent avenant prend effet à la date du 1^{er} janvier 2014.

PR (Humanis) : l'avenant n° 5 à la Convention de Gestion est un document qui, suite aux décisions des partenaires sociaux, acte les taux d'appel applicables au 1^{er} janvier 2014. Cet avenant propose une répartition des taux sur la base de ceux qui existaient dans l'avenant précédent. L'opérateur a rédigé cet avenant puisqu'il conditionne un certain nombre de points logistiques comme la communication, il a donc fallu avancer en sachant que la branche a la main sur les répartitions. L'important c'est que le respect du taux soit global, à savoir :

- cadres : 1.40 % TA et 1.70 % TB
- non cadres : 0.90 % TA et TB.

Il a fallu respecter quelques éléments de contraintes imposées par la réglementation ou par la branche :

- sur la garantie "incapacité" : elle est à la charge totale du salarié pour des raisons fiscales
- sur la mensualisation : la quote-part liée à la mensualisation, qui est une forme de réassurance d'obligations pour les employeurs, est une charge 100 % employeurs.

Ces deux contraintes doivent être prises en compte dans la répartition des taux.

JPR (Arra) : au niveau technique, l'avenant n° 5 a été rédigé en partant du dernier avenant et de la répartition qui avait été négociée entre employeurs et salariés. La part de mensualisation a été enlevée, puisqu'elle est à 100 % à la charge des employeurs et les répartitions entre employeurs et salariés ont été répercutées sur les nouveaux taux au prorata (c'est simplement une règle de 3).

La tranche B des cadres a posé un petit problème pour la simple raison que dans la répartition précédente, il y avait zéro côté salariés. Pour pouvoir réaffecter le différentiel de la branche B, les opérateurs ne sont pas partis du dernier taux d'appel, mais du taux contractuel. Contractuellement, il y avait une répartition tranche B définie entre employeurs et salariés, les opérateurs sont donc partis de cette répartition qui a été simplement appliquée au différentiel de la branche B.

Pour faire simple, tous les taux TA cadres et non cadres et TB non cadres sont répartis au prorata (règle de 3) des taux actuellement en vigueur. Seule la tranche B des cadres n'est pas répartie au prorata des taux en vigueur à cause du zéro sur la branche B, mais au prorata des taux contractuels négociés à l'origine dans le cadre de l'avenant.

Dans le document réalisé par Humanis, les non cadres avec un salaire moyen annuel d'environ 24.000 €, la part employeur baisse de 20 % (du fait que la part de mensualisation ne baisse pas) et la part salarié baisse de 44 %. En ce qui concerne les cadres, pour un salaire moyen annuel d'environ 40.000 €, l'économie est uniforme puisqu'elle est de 32 % pour les salariés et les employeurs.

Rappel des taux applicables au 1^{er} janvier 2013 :

- **non cadres** : 1.23 % en incluant la mensualisation, soit 0.89 % pour l'employeur et 0.34 % pour le salarié
- **cadres** : 2.19 % TA, soit 1.96 % pour l'employeur et 0.23 % pour le salarié ; 1.47 % TB, soit 0.46 % pour l'employeur (mensualisation seule) et 1.01 % pour le salarié

AG (MM) : Malakoff-Médéric et Humanis ont souhaité appliquer ces taux d'appel (cadres 1.40 % TA, 1.70 % TB et non cadres 0.90 %) puisque ce sont ceux qui ont été présentés lors de l'appel d'offres de juin dernier.

L'objectif étant d'essayer de vider un peu les provisions pour égalisation qui ont été considérées comme importantes par les uns et les autres.

TLB (UNSFSA) : quid de l'augmentation de la tranche B ?

JPR (Arra) : les taux étaient de, soit 1.50 % TA, soit 1.67 % TB et il a été décidé de porter l'effort sur la TA pour être plus favorable sur les salaires les plus faibles.

AG (MM) : les opérateurs étaient partis de ces taux lors de la négociation et la logique avait voulu qu'il y ait une augmentation de la TB et une diminution de la TA.

Par ailleurs, les opérateurs éprouvent le besoin de communiquer assez rapidement vis-à-vis des entreprises qui doivent connaître, à la fois la baisse du taux d'appel, mais aussi l'instauration d'une collecte paritaire. Du coup, comme les opérateurs ont donné des instructions pour que la communication parte très rapidement, le point de vue des partenaires sociaux sur cette répartition serait le bienvenu de façon à lancer au plus vite la campagne de communication.

PP : si toutes les organisations syndicales en sont d'accord (or UNSA dont la signature nécessite une adhésion à la Convention de Gestion d'origine et à ses différents avenants), l'avenant n° 5 peut être signé ce jour.

JFC (SyndArch) : quid de l'analyse des opérateurs quant à la dernière décision du Conseil Constitutionnel sur les clauses de désignation ?

PR (Humanis) : il est encore un peu tôt pour pouvoir faire une analyse commune compte-tenu que certains décrets d'application devraient sortir dans les mois qui viennent. L'Assemblée Nationale se réunit le 31 janvier prochain pour :

- discuter des décrets d'application suite à la dernière décision du Conseil Constitutionnel, notamment en ce qui concerne le contour du panier de soins pour les frais médicaux (lié aux textes de l'ANI et à la loi du 14 juin 2013) ;
- discuter d'un forfait social différencié pour les entreprises qui dépendraient ou pas d'un régime conventionnel ;
- discuter sur la définition de la "solidarité" (notion dont le contour nécessite d'être précisé) ;

JPR (Arra) : ce qui peut également toucher la branche, c'est la notion de "contrat responsable" en santé. Si la loi dit qu'il est possible d'aller au-delà de deux fois la base de remboursement sur telle ou telle garantie alors que les contrats vont au-delà, cela signifie qu'il faudra les revoir.

PR (Humanis) : quatre décrets devraient sortir probablement d'ici avril 2014 en sachant que la première réunion du groupe de travail à l'Assemblée Nationale aura lieu le 31 janvier.

JFC (SyndArch) : la question porte plus sur le fait de la sécurisation des branches par rapport à une recommandation de manière à ce qu'elles puissent continuer à piloter les régimes et savoir si Humanis et Malakoff-Médéric sont inquiets sur les migrations des entreprises adhérentes vers d'autres opérateurs.

AG (MM) : d'une façon ou d'une autre, la recommandation sera autorisée et il n'y aura plus de difficulté en termes de sécurisation. Qui dit recommandation, dit que peut-être que d'autres organismes assureurs pourront se mettre sur le marché et notamment sur les architectes, sauf que, techniquement, ces assureurs vont avoir beaucoup de mal à être compétitifs par rapport à des taux d'appel qui pourraient être proposés. Si dans le cadre de la Convention Collective, la branche a des entreprises de 200 salariés, ce sera peut-être "piquable" par un assureur, compte-tenu d'une démographie qui pourrait être plus favorable que celle de la branche ; pour les architectes, les assureurs auront beaucoup de mal à intégrer et à prendre des affaires et économiquement, les entreprises n'auront pas intérêt à passer d'un organisme recommandé avec des taux d'appel et des droits non contributifs à un autre assureur qui n'aura pas envie de faire beaucoup d'efforts.

JFC (SyndArch) : il est donc bien clair que la recommandation porte sur un régime obligatoire, à savoir que les clauses s'imposent à tous les assureurs, quels qu'ils soient. Le fait d'avoir un différentiel entre le taux contractuel et le taux d'appel est un élément qui permet de donner un avantage décisif aux opérateurs recommandés.

PR (Humanis) : c'est tout à fait exact et le débat, dans les mois qui suivent, sera de savoir si les droits non contributifs seront opposables aux cabinets d'architectes qui ne seraient pas dans le régime conventionnel. Si demain, le régime conventionnel a des droits non contributifs au titre de la solidarité et que ces droits s'appliquent également aux entreprises qui ne sont pas dans le régime conventionnel, le mouvement se fera plutôt vers une recommandation que l'inverse ; aucun assureur ne fera gratuitement des droits non contributifs.

AG (MM) : si l'entreprise ne rejoint pas l'organisme désigné, le forfait social sera peut-être plus important, c'est le décret qui le dira, il pourra peut-être y avoir un autre intérêt économique.

JPR (Arra) : le MEDEF évoque quatre points d'écart.

JFC (SyndArch) : l'inquiétude portait sur le fait de la migration de la collecte du dialogue social et certaines organisations pensaient que s'il y avait des migrations importantes au sein des régimes prévoyance et santé, cette collecte ne pourrait plus être assurée de façon pertinente. Sur le sujet, les opérateurs rassurent donc pleinement la branche.

AG (MM) : à la limite, la baisse consentie sur le taux d'appel + le 0.11 % représentent encore moins que le taux affiché pour les organismes assureurs ; économiquement, ils s'y retrouvent donc et restent sereins, et particulièrement pour ce régime par rapport à d'autres, compte-tenu de la typologie des entreprises d'architecture qui, du fait de leur taille, ne peuvent pas être attaquables. Le lobby des assureurs ou des courtiers, ce n'est pas pour récupérer les petites entreprises qu'ils se battent, mais pour récupérer les grosses. Dans la branche, une entreprise de 40 salariés est déjà une très belle entreprise, les opérateurs sont tranquilles de ce côté-là.

TLB (UNSFA) : la sérénité des opérateurs porte-t-elle aussi sur le régime frais de santé ? Les réserves en prévoyance permettent de voir venir et doivent être absorbées pour différentes raisons de fiscalité éventuelle, mais comme les deux régimes sont séparés, quid de la santé du fait qu'il n'y a pas que les taux d'appel ou de cotisation, mais aussi les garanties qui sont souvent difficiles à comparer.

PR (Humanis) : sur le régime santé, la dernière décision du Conseil Constitutionnel sanctuarise les recommandations ; dès lors que demain, le traitement fiscal différenciera les clauses de solidarité (dont le contour reste à préciser) et la notion de droits non contributifs, les opérateurs seront relativement sereins, le régime de branche sera préservé.

AG (MM) : demain, le contrat responsable va peut-être simplifier les éléments de comparaison. Demain, il ne sera certainement pas possible d'aller très loin dans les dépassements d'honoraires et un langage assez identique sera sûrement imposé de façon à ce que le consommateur puisse comparer des garanties avec d'autres.

JPR (Arra) : un régime, en santé, est en général plus fragile qu'en prévoyance. Les entreprises se feront plus facilement avoir sur de la santé que sur de la prévoyance et certaines franchiront le pas.

JFC (SyndArch) : sauf que dans le cas du régime obligatoire, les garanties doivent être les mêmes.

JPR (Arra) : elles doivent être "au minimum" les mêmes, cependant, il sera toujours possible de jouer sur les services (réseaux, etc.).

YB (CFTC) : quid de l'imposition d'une consolidation ?

JPR (Arra) : il peut y avoir un contrat référencé avec une consolidation.

AG (MM) : il faut également faire attention à l'économie du système global prévoyance/santé. Le fait de n'avoir que la prévoyance peut risquer de fragiliser les entreprises d'un point de vue social et fiscal, notamment par rapport aux cadres. Avoir un régime santé, c'est très bien, mais ne pas l'avoir fragilise les entreprises d'un point de vue Urssaf du fait qu'il n'y a plus la cotisation de 1.50 % sur la TA. Tous ces conseils sont donc à donner et la branche doit les appréhender comme étant un tout.

YB (CFTC) : quid du décret sur les conditions d'appels d'offres et de son impact pour la branche ?

AG (MM) : aujourd'hui, c'est le vide juridique, il n'y a plus de désignation ni de recommandation. Demain, les opérateurs feront ce que leur dira la branche en fonction des décrets. Il y aura peut-être une obligation de publicité en termes de publication, etc. la branche pourra décider de renouveler ou pas les organismes assureurs ; ensuite, il y a les aspects "tarifs" et "politiques" ... toutes les décisions que prendra la branche mais qui ne regardent pas les opérateurs. Aujourd'hui, les consultants publient l'appel d'offres par voie de presse, ainsi, l'entreprise assurantielle qui a envie d'y répondre va le chercher.

JPR (Arra) : en sachant que les choses se calment énormément, pour information, Arra Conseil a reçu un appel d'offres le 29 novembre dernier pour 55.000 salariés. Sur 16 demandes de cahier des charges, l'actuaire a reçu 7 réponses en prévoyance et 6 en santé, cela signifie qu'une dizaine a jeté l'éponge. Seuls les paritaires ont répondu alors que les privés avaient demandé le cahier des charges.

YB (CFTC) : quid de la collecte du paritarisme par les opérateurs en 2015 au regard de la loi sur la réforme de la formation professionnelle ?

AG (MM) : c'est un service rendu à la profession, bien entendu, le montant de la collecte sera reversé dans sa globalité. Il semble que la loi sur la réforme de la formation professionnelle n'impactera pas la collecte du paritarisme.

PR (Humanis) : côté Adéis, pour le compte d'Humanis et des autres acteurs membres de l'alliance, ce service est offert à titre gratuit à 13 branches. Tous les impacts du texte de loi sur la formation professionnelle n'ont pas encore été étudiés, mais il semble qu'il ne modifiera en rien la nature du service. C'est une décision de branche et Humanis et Malakoff-Médéric sont opérateurs et sociétés de services en la matière.

AG (MM) : les opérateurs ne tiennent pas à ce que les entreprises aient des contrôles Urssaf inopinés, aussi ils proposent de revoir la CPNNC, si possible avant juillet prochain, pour faire un petit toilettage par rapport à la loi sur les catégories objectives. Il s'agit juste de changer les cadres et les non cadres dans le texte, ceux qui relèvent ou pas de l'AGIRC/ARRCO et de se préoccuper du "problème" des mandataires sociaux dans les entreprises de la branche.

Aujourd'hui, les opérateurs couvrent les mandataires sociaux qui le souhaitent, pour qu'il n'y ait pas de difficulté, si la branche souhaite qu'ils continuent à être couverts, il faut simplement l'écrire dans le texte.

PR (Humanis) : les opérateurs souhaiteraient pouvoir refaire une petite intervention avant juillet prochain pour exposer les différents points de toilettage et surtout pour que ça donne naissance à un texte avant le 1^{er} juillet 2014 pour être conforme à la réglementation.

AG (MM) : aujourd'hui, l'Urssaf dit que les branches qui souhaitent couvrir les mandataires sociaux doivent l'écrire, si ce n'est pas fait, les entreprises risquent un redressement Urssaf ; de même à l'inverse, pour leur éviter tout problème, les branches qui ne souhaitent pas couvrir les mandataires sociaux doivent le dire. Ce n'est que du formalisme, mais il faut le faire de façon à ce que les entreprises ne soient pas alignées du fait qu'elles ne couvrent pas l'ensemble du personnel.

PP : ces questions qui sont soulevées devront être à l'esprit des membres de la CPNNC puisqu'au programme de ce jour, ils vont devoir aborder les thèmes à traiter au cours des prochaines commissions. Il y aura également fatalement les deux avenants des deux accords de branche.

AG (MM) : le décret sur les catégories objectives était applicable au 1^{er} janvier 2014, mais il a été reporté au 30 juin 2014, il faudra donc que cette formalité soit faite avant cette date.

Décision : La CPNNC valide l'avenant n° 5 à la Convention de Gestion du Régime Prévoyance, ainsi que les taux d'appel suivants à compter du 1^{er} janvier 2014 :

- cadres : 1.40 % TA et 1.70 % TB
- non cadres : 0.90 % TA et TB.

L'avenant est soumis à la signature des organisations.

Point 4 : Activité de la Présidence

↳ Courriers adressés par l'APGP au 1^{er} Ministre et au Ministre du Travail concernant l'avenant n° 1 :

JFC (SyndArch) : J-Marc Ayrault a répondu à l'APGP qu'il transmettait le courrier à qui de droit.

Point 5 : Notice d'information aux écoles d'architecture sur la HMONP

Rappel : La CPNNC avait été saisie par l'association des étudiants de l'école d'architecture de Toulouse au sujet de contrats de travail incohérents au regard de la Convention Collective. Ces contrats ont été examinés par l'avocat conseil de la branche qui lui a fait part de ses observations.

JFC (SyndArch) : suite à la décision prise par une précédente CPNNC, la Présidence a donc travaillé à la rédaction d'un courrier à l'attention des Directeurs des Ecoles Nationales Supérieures d'Architecture, courrier relatif à la situation juridique des salariés en formation HMONP.

"Madame, Monsieur,

Vos établissements proposent aux titulaires du diplôme d'Etat d'architecte (ou équivalent) de bénéficier de la formation à l'habilitation à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre. Dans le cadre de cette formation, une mise en situation professionnelle dans une entreprise est prévue. Si le bénéficiaire de cette formation est salarié d'une entreprise d'architecture et qu'il la suit dans le cadre de la formation professionnelle continue, alors des dispositions légales et professionnelles s'imposent.

Or, les informations, délivrées par certaines écoles sont, sur ce point, non conformes au droit du travail, aux obligations définies par la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture et aux accords de branche consécutifs.

Aussi invitons-nous chaque école concernée à être vigilante et à rectifier sans délai ce qui doit l'être.

L'Avenant n° 2 à l'Accord de branche du 20 janvier 2005, relatif à la formation continue tout au long de la vie, prévoit précisément le cas de la formation HMONP : « ... la branche professionnelle des entreprises d'architecture décide de prendre en charge cette formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation. » C'est donc uniquement le contrat de professionnalisation qui est retenu comme dispositif adapté.

La formation HMONP ne fait pas partie des actions éligibles au titre de la période de professionnalisation.

Dans les exemples d'information analysés, il est fait référence, à juste titre, à la grille de classification définie au chapitre V de la Convention Collective Nationale, « classifications professionnelles et rémunérations ». Mais le respect de ces dispositions ne peut être laissé à la très libre appréciation de chacun, au gré de ses intérêts.

La rémunération du salarié en contrat de professionnalisation doit être conforme aux stipulations de l'article 1.1 de l'Accord de branche du 20 janvier 2005 : « La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85 % du salaire minima conventionnel du titre, diplôme, certificat de qualification professionnel préparé, ni inférieure au SMIC. » La formation HMONP suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation vise à accéder à l'emploi d'Architecte en titre salarié, dont le coefficient correspondant est 430. Il convient donc de s'en tenir à minima à 85 % du salaire minimum conventionnel au coefficient 430.

Pour la prise en charge des frais pédagogiques, engagés par l'entreprise, l'Avenant n° 2 précise : « La prise en charge par l'OPCAPL des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation au titre de la formation Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation est fixée à un euro de l'heure, contrairement à l'alinéa 3 du paragraphe Rémunération de l'article 1-1 de l'accord formation du 20 janvier 2005. »

Enfin, il est utile de rappeler les limites conventionnelles relatives aux actions relevant du plan de formation de l'entreprise. L'article 2.3 du même accord de branche stipule : « ...Toute action de formation ayant pour objet le développement des compétences est mise en œuvre :

*- Soit pendant les heures de travail, avec maintien de la rémunération,
- Soit hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an non imputable au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit, au profit du salarié, à une allocation de formation versée par l'employeur, égale à 50 % de sa rémunération nette exclue de charges sociales.*

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit conclu entre le salarié et l'employeur spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation)... et sur ce dernier point, la qualification à l'issue de la formation HMONP ne peut être que supérieure à celle reconnue antérieurement.

Hormis ces deux dispositifs, contrat de professionnalisation et plan de formation, aucune prise en charge de coûts n'est possible auprès de l'OPCAPL (ACTALIANS).

Au regard du fort risque de contentieux, vous comprendrez notre insistance à ce que seuls des éléments d'information conformes aux indications détaillées ci-dessus et aux dispositions légales et conventionnelles, soient mis à disposition des publics intéressés.

Nous vous prions de croire, Madame, Monsieur, en l'expression de notre sincère considération..."

PP : si la décision est prise d'envoyer ce courrier sous sa forme actuelle, certaines informations portées à la connaissance du public auront besoin d'être modifiées en interne et au niveau de l'Opca Pl. Il a fallu vérifier s'il n'y avait pas de dispositions contraires ou complémentaires à celles de l'accord de branche sur la formation contenues dans l'accord UNAPL sur le même sujet. La réponse est "non", l'accord UNAPL a pour vocation à définir et rappeler le cadre dans lequel se trouvent les accords de branche, mais ne crée pas de dispositions supplémentaires.

Par contre, en analysant le document (version d'origine et version publiée sur le site de la branche depuis 2008), un commentaire qui ne fait partie de l'accord a été rajouté en interne et son contenu pose problème. Le document dit que dans la branche architecture, il y a des dispositifs spécifiques pour la professionnalisation (contrats et périodes) : "les titres et diplômes permettant de suivre la formation dans le cadre des dispositifs de professionnalisation ...". En bas de liste, la HMONP se trouve mentionnée au même titre que les autres titres et certificats, comme pouvant être suivie en contrat et en période de professionnalisation.

YB (CFTC) : ce qui est exact puisque discuté et validé en CPNEFP.

PP : sauf que l'avenant n° 2 à l'accord de branche dit expressément que les titres et certificats, "hors HMONP", peuvent être suivis en contrat et en période de professionnalisation ; quant à l'article spécifique à la HMONP, il ne parle que de contrat de professionnalisation.

YB (CFTC) : la HMONP en contrat de professionnalisation a été balayée du fait qu'elle a rencontré un problème au niveau de l'ajustement de la formation et du dispositif pour les jeunes entrants. La CPNEFP a discuté en son temps de la possibilité d'accéder à la HMONP en période de professionnalisation, cela vise des salariés qui sont déjà en entreprise depuis au minimum un an et elle a pour objectif d'apporter des compétences, une évolution professionnelle.

Dans la manière dont est rédigé le courrier, la CPNNC est en train de priver des salariés qui souhaiteraient, pour leur évolution professionnelle, bénéficier de la HMONP en période de professionnalisation. Reste le plan de formation,

mais au niveau de l'ingénierie financière, il est plus judicieux de faire financer ce type de formation au titre de la période de professionnalisation parce que ce n'est pas la branche qui paie.

PP : sans entrer dans un débat de fond, dans l'analyse des dispositions conventionnelles existantes, la phrase tirée de l'avenant à l'accord formation semble très explicite.

YB (CFTC) : non, l'avenant vise exclusivement les contrats de professionnalisation. L'accord de branche définit les formations prioritaires au titre des contrats de professionnalisation et fixe les barèmes ; la période de professionnalisation et les barèmes ne sont pas fixés par un accord de branche, mais par les partenaires sociaux au niveau des CPNE et ensuite, des Opca. Les Directeurs d'écoles ne sont pas en faute, la période de professionnalisation n'est pas visée par l'avenant n° 2 à l'accord formation parce que la HMONP est hors champ. Si ce sont des contrats de professionnalisation que les écoles font signer et qu'ils ne sont financés qu'à 1 €, il n'y a pas de problème. Par ailleurs, le débat n'a pas lieu d'être en CPNNC, mais en CPNEFP.

PP : il s'agit quand même d'une question quant à l'application d'un accord qui lui, est signé en CPNNC.

YB (CFTC) : sauf que l'accord a été négocié en CPNEFP et qu'il vise une priorité de formation.

SC (CFDT) : de nombreux salariés suivent la HMONP alors qu'ils travaillent déjà depuis quelques années et cette formation ne coûte rien en temps, elle se fait par la VAE ; la période de professionnalisation n'a donc aucun intérêt.

JFC (SyndArch) : rappelle que les écoles sont en train de dire aux entreprises qu'elles peuvent faire n'importe quel type de contrat de travail et elles imposent un niveau hiérarchique avec des dispositions contraires à la Convention Collective, notamment en matière de temps de travail, de congés payés ... C'est là-dessus que la CPNNC a réagi et elle s'est appuyée sur l'analyse faite par l'avocat conseil pour rédiger ce projet de courrier. La CPNNC a été saisie par des étudiants et/ou des salariés de l'école de Toulouse, c'est donc bien le lieu pour en débattre.

YB (CFTC) : il ne faut cependant pas exclure la HMONP de la professionnalisation, c'est un outil de promotion sociale et il y a des dérives. La HMONP est un dispositif inscrit dans la Convention Collective, elle est ouverte à un certain type de public dont les jeunes architectes ; à partir de ce moment là les entreprises ne peuvent pas signer de contrat de travail qui diminuerait leur niveau de classification qui est lié à l'emploi occupé. Le courrier tel qu'il est rédigé, prive un salarié de pouvoir bénéficier de la HMONP.

JFC (SyndArch) : la saisine des étudiants de l'école de Toulouse comporte d'autres éléments à savoir que les étudiants font leur formation en alternance dont 150 heures sont prises sur leurs congés payés, que l'école impose un coefficient hiérarchique ... un certain nombre d'éléments qui font que c'est totalement illégal.

FG (SyndArch) : il est indispensable de dissocier les étudiants qui souhaitent une formation en HMONP à la sortie de l'école et les salariés qui travaillent depuis déjà quelques années et qui souhaitent suivre la HMONP en période de professionnalisation.

YB (CFTC) : les difficultés soulevées par JFC ne sont pas réglées dans le courrier tel que rédigé. A la lecture, il est question de priver les salariés en entreprise du bénéfice d'une période de professionnalisation, ce qui n'est pas l'objectif de la branche. Il est nécessaire de rédiger un autre courrier et de rappeler les dispositions de la Convention Collective.

JFC (SyndArch) : un autre point fait l'objet de la saisine, à savoir qu'il est précisé dans les contrats de travail que les frais d'inscription à l'école de Toulouse sont pris en charge par l'Opca PI. En quoi les fonds de la branche peuvent-ils payer des inscriptions dans les écoles nationales d'architecture ?

YB (CFTC) : sauf erreur, il semblerait que pour les 150 heures à 9.15 €, les coûts pédagogiques se résument au montant de l'inscription ; le mécanisme fait que les frais d'inscription sont pris en charge par l'Opca PI.

JFC (SyndArch) : c'est une chose de le dire, mais c'en est une autre d'écrire à des entreprises et à des étudiants que les frais d'inscription des écoles nationales d'architecture sont pris en charge par un organisme financé sur les salaires de la branche.

PC (SyndArch) : tel qu'il est rédigé, le courrier est très technique et difficilement lisible par un architecte moyen qui se trouve devant le fait d'embaucher quelqu'un en HMONP. Il est vrai que certaines écoles font un peu n'importe quoi et lorsqu'un architecte à Toulouse reçoit un tel contrat de travail, il lui semble difficile d'embaucher un jeune en HMONP.

Il faut rappeler que la HMONP est sous la responsabilité du Ministère de la Culture qui a bien fait comprendre à la branche qu'elle n'avait rien à dire et qu'elle n'avait pas à participer au jury. Certaines entreprises ont profité de ces jeunes qui arrivent directement des écoles pour suivre la HMONP et ainsi, ne pas les payer, et certaines autres jouent le jeu ; c'est quand même une convention entre le salarié, l'école et l'entreprise. Quant aux "junior entreprises", ce sont des procédures un peu curieuses.

Quid du rôle de la branche ? La HMONP étant une formation professionnalisante qui est déterminée par la loi sur l'enseignement, la branche doit clarifier les choses et rappeler ce que doit être cette relation entre le salarié et l'employeur, la manière dont l'école doit intervenir et qu'elle arrête de se mêler de ce qui ne la regarde pas. Ce courrier doit être présenté d'une autre manière et rappeler des choses évidentes.

JFC (SyndArch) : les écoles confondent beaucoup de choses, mais l'erreur c'est que l'accord de branche dit bien que la formation visée, la HMONP, équivaut à 85 % du coefficient 430 ; il va falloir que la branche se penche sur le problème, mais en l'état, le courrier est assez cohérent par rapport au cadre de la loi.

Dans un premier temps, la CPNNC ne peut que répondre légalement du fait des abus et rien n'empêche par la suite de mettre en place des objectifs sur le sujet.

SC (CFDT) : aujourd'hui, tout est fait n'importe comment. Les étudiants se sont fédérés et ont créé des associations, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés n'ont pas, à leur yeux, une bonne réputation. La CPNNC doit régler de suite l'aspect réglementaire, à savoir les 85 % du coefficient 430, quitte à débattre du sujet ultérieurement ; quant à la période de professionnalisation, elle relève d'une négociation.

GL (UNSA) : ce qui est gênant, c'est que cette situation n'est pas le reflet de ce qui existe aujourd'hui. Adresser un tel courrier qui sera affiché dans les écoles va créer un véritable problème pour ceux qui vont rechercher une formation HMONP. Ils ne seront jamais embauchés à 85 % du coefficient 430, ce qui est totalement irréaliste.

SC (CFDT) : ce qui est irréaliste, c'est de payer 400 € des salariés HMONP qui travaillent 50 heures à Paris, Lyon ou Marseille ! Quant au courrier, il faut en envoyer un, moins complexe, qui rappellera l'aspect réglementaire.

PP : le projet de courrier n'est pas destiné aux entreprises, mais aux écoles et a pour but d'attirer leur attention. Il est intéressant de voir ce que diffusent les écoles, certaines ne disent rien et d'autres disent n'importe quoi. Peu importe l'appréciation que chacun peut apporter à ce courrier, il semble qu'il reprend les éléments fondamentaux que les écoles doivent avoir à leur connaissance avant de diffuser une information, quelle qu'en soit sa nature, aux entreprises et aux salariés potentiels.

La période de professionnalisation n'est pas retenue par la branche comme étant un dispositif possible pour la HMONP. Il est clairement indiqué que c'est le contrat de professionnalisation et rien n'empêche que ce soit le plan de formation. Ce courrier technique reprend les éléments essentiels qui doivent être portés à la connaissance des écoles. Charge à la CPNNC de négocier un avenant ou un nouvel accord si elle juge que c'est nécessaire.

YB (CFTC) : est absolument contre ce qui vient d'être dit, la rédaction du courrier est fautive, l'argumentation ne tient pas la route légalement et ne répond pas aux problèmes soulevés qui relèvent de la CPNEFP. Le problème existe, il faut le corriger, mais la CPNNC n'a pas à débattre sur les solutions à apporter en matière de formation professionnelle. L'accord formation ne vise que les contrats de professionnalisation et l'interprétation des dispositifs de formation doit se régler en CPNEFP. Si ce courrier est envoyé, la branche risquera de se faire lyncher du fait qu'elle privera des jeunes et des moins jeunes du bénéfice des périodes de professionnalisation.

PC (SyndArch) : continue de penser que tout ceci est absurde ; les architectes ont une grande responsabilité du fait qu'ils ont été contraints moralement à embaucher des jeunes à leur sortie de leurs études, sans contrepartie. La profession a imaginé pouvoir les embaucher avec un certain salaire qui n'était certainement pas à hauteur de 85 % du coefficient 430. Compte-tenu de la situation actuelle et des dispositions prises par la branche, demain, aucune entreprise ne voudra embaucher des HMONP et ce ne sont pas les Ministères qui seront responsables, mais la profession.

Il faut un peu de sagesse, rappeler les fondamentaux de la HMONP et trouver une solution qui soit intelligente pour tout le monde, aussi bien pour les entreprises chargées de former les architectes, que pour les écoles qui s'occupent de ce qui ne les regarde pas.

TLB (UNSA) : est tout à fait d'accord, ce courrier ne doit surtout pas être diffusé, même s'il est conforme à une décision prise collégialement à une certaine époque. Effectivement, plus aucune entreprise ne voudra embaucher un HMONP. Il existe deux situations, les salariés déjà en poste pour lesquels le salaire ne peut pas être réduit et les étu-

dians qui sortent de l'école et qui veulent enchaîner directement sur la HMONP. C'est là-dessus que la branche doit travailler puisqu'elle a été mise devant le fait accompli ; elle doit avoir une attitude cohérente et sérieuse.

SC (CFDT) : la situation doit effectivement être réglée ; quid de la rémunération entre l'architecte en titre et l'étudiant HMONP voué à devenir architecte en titre ? Un courrier destiné aux employeurs, aux salariés et aux écoles ne peut pas être envoyé eu égard à sa non-conformité.

PB (UNSFA) : la plupart des entreprises ont besoin de diplômés d'Etat, mais pas d'HMONP, elles n'ont donc aucune raison d'en embaucher.

JFC (SyndArch) : la CPNEFP est le lieu de discussion sur les contenus des avenants et autres accords. La saisine faite par l'école de Toulouse auprès de la CPNNC concerne les contrats de travail et la classification. Les écoles diffusent des informations sur les coefficients, l'Opca en diffuse d'autres dans ses plaquettes, il y a donc un souci.

La CPNNC doit quand même adresser un courrier aux écoles pour les informer que l'accord formation existe bien, mais qu'il n'est pas forcément adapté à la HMONP. Comme certaines entreprises ont un peu abusé de la situation, si les HMONP étaient allés voir les Prud'hommes plutôt que la CPNNC, les employeurs se seraient vus condamnés à les payer sur la base de 85 % du coefficient 430.

La CPNNC doit donc écrire aux Directeurs d'écoles au sujet des contrats de travail qu'ils produisent pour les entreprises d'architecture, ce qui signifie qu'ils se mêlent de la contractualisation. Par ailleurs, ils fournissent des informations légalement fausses, ce qui met en insécurité juridique l'étudiant et l'employeur, mais aussi les écoles.

SC (CFDT) : les étudiants en HMONP se sont manifestés depuis l'histoire de Toulouse, il semblerait qu'il y ait actuellement trois procédures en cours. Les étudiants attendent les résultats des procédures prud'homales pour entamer à leur tour une action. Un courrier doit effectivement être envoyé aux écoles au plus vite et la CPNEFP doit rédiger un accord qui satisfera toutes les organisations.

DM (FO) : sauf que si des procédures sont en cours, elles vont être réglées sur la base des documents existants.

GL (UNSFA) : dans ce contexte et compte-tenu des pratiques, il est urgent de reprendre l'article 1.1 de l'accord de branche. L'accord ne peut pas rester en l'état, tout le monde va se faire retoquer et les systèmes seront bloqués. Il faut trouver un libellé de convention qui assure aux HMONP un salaire décent qui ne soit pas basé sur 85 % du coefficient 430. Les partenaires sociaux peuvent définir ensemble le niveau de rémunération et le poste pour éviter des dérives ; encore faut-il l'écrire et donner les bases.

SC (CFDT) : si tout le monde faisait un effort pour faire passer l'avenant n° 1, l'accord formation pourrait être renégocié très rapidement, ce qui permettrait d'éviter des Prud'hommes dans les mois à venir.

PP : pour mémoire, les 85 % du coefficient 430, dans les régions où la valeur de point serait à 7.50 €, représentent un salaire brut de 2750 €.

PC (SyndArch) : aucun architecte ne peut embaucher un HMONP à ce tarif là ! La profession a accepté une responsabilité qui lui a été quasiment imposée par l'Etat et si le paritarisme apparaît comme le "super fossoyeur", il va être très mal. Parmi les nombreux étudiants qui sortent des écoles chaque année, une grande partie souhaite enchaîner aussitôt sur la HMONP. La profession sait bien qu'il faut rediscuter de l'enseignement de l'architecture, parce qu'au bout de cinq ans d'études, le niveau opérationnel est nul.

D'un autre côté, la branche ne peut pas cautionner des "primes" de 400 € pour des jeunes qui ont fait déjà cinq ans d'études. C'est inadmissible, il doit bien y avoir un juste milieu à trouver ; peut-être faut-il faire un chantage au Gouvernement et lui montrer les conséquences de ne pas avoir écouté la profession à l'époque.

PP : si le critère "diplôme" est prépondérant, c'est un diplôme de niveau I de l'Education Nationale et au sens de la classification de la Convention Collective actuellement en vigueur, c'est également le coefficient 430.

PC (SyndArch) : alors que les architectes libéraux gagnent 1700 € nets par mois !

GL (UNSFA) : il faut réfléchir sur un pourcentage, pourquoi pas 85 % ? Mais par rapport à la compétence et au poste recherchés par l'entreprise. L'entreprise qui a besoin d'un architecte HMONP va l'embaucher et le payer en conséquence, de même si elle a besoin d'un dessinateur-projeteur, or, l'étudiant qui sort de l'école peut très bien prendre ce poste et dans ce cadre là, suivre également la HMONP.

YB (CFTC) : toutes ces discussions ne relèvent pas de la CPNNC, mais de la CPNEFP.

JFC (SyndArch) : propose que la Présidence de la CPNNC rédige un nouveau projet de courrier qu'elle soumettra à l'approbation de l'ensemble des organisations syndicales.

YB (CFTC) : le projet de courrier tel qu'il vient d'être présenté ne peut pas être envoyé en l'état. La CFTC souhaite que la CPNEFP réfléchisse à ce problème de HMONP et qu'à l'issue de cette réflexion, un nouveau projet de courrier soit envoyé aux écoles.

JFC (SyndArch) : la CPNNC doit répondre à ce problème de contrat de travail et de clauses abusives et elle doit fournir, en appui des dires et de l'analyse qui vient d'être faite et à titre informatif, les éléments juridiques figurant dans le projet de courrier et ce, pour que les responsables de la formation au sein des écoles s'interrogent sur les difficultés rencontrées avec la HMONP et arrêtent de faire des contrats de travail à la place des employeurs. De son côté, la CPNEFP va devoir ouvrir un chantier très rapidement pour régler cette insécurité juridique.

YB (CFTC) : le projet de courrier présenté répond au problème du contrat de travail, cependant, la CFTC craint que les partenaires sociaux aient une méconnaissance complète des dispositifs de formation dans le cadre de la professionnalisation. C'est la raison pour laquelle la CFTC souhaite que la CPNEFP reprenne le dossier.

Décision : La CPNNC propose de préparer un nouveau courrier, à l'attention des directeurs des écoles nationales d'architecture. Le projet sera soumis à l'approbation des organisations syndicales avant envoi.
La CPNNC renvoie à la CPNEFP la renégociation de l'accord formation.

Point 6 : Accord "Egalité professionnelle hommes/femmes"

VERSION PROPOSEE PAR LE COLLEGE SALARIE

Préambule :

L'objectif de la branche est d'éviter toute discrimination fondée sur la culture, l'origine, le sexe, l'âge et la situation vis-à-vis du handicap, le présent accord s'attache spécifiquement à la poursuite de l'égalité hommes/femmes.

*La branche architecture se dote, par le présent accord, des outils et moyens pour faire disparaître les inégalités constatées entre les salariés hommes et femmes, dans un délai de **trois à cinq ans** selon la nature des inégalités et suivant la date de signature du présent accord. Au-delà de ces aspects obligatoires et volontaires, cet accord se veut être également un outil au service des entreprises et des salariés.*

TLB (UNSFA) : le texte initial parle d'un délai de "trois à cinq ans". Il ne faut pas être trop présomptueux compte-tenu du temps que mettent la CPNNC ou la CPNEFP pour aboutir à une négociation ; le délai de deux ans est extrêmement contraignant eu égard à la situation économique disparate et difficile dans la branche. Pour l'UNSFA, le délai de deux ans est trop court même si tout le monde souhaite que les choses avancent.

SC (CFDT) : le fait de passer de deux ans à trois ans ne pose pas de souci.

Décision : La CPNNC valide la rédaction initiale du préambule, à savoir "*... dans un délai de trois à cinq ans ...*".

Article 1 - Une évolution pour une parfaite égalité

Décision : La CPNNC valide l'intitulé du titre 1 comme suit : "**Une évolution pour une parfaite égalité**".

Article 1.1 - Lutter contre les stéréotypes :

Les stéréotypes sont des croyances partagées concernant les caractéristiques personnelles d'une personne ou d'un groupe basées sur une simplification abusive de traits de caractère réels ou supposés (exemples : « les femmes sont plus faites pour les études littéraires que scientifiques », « plus pour les tâches administratives que techniques »).

Les représentations et les stéréotypes culturels relatifs aux rôles sociétaux attribués aux femmes et aux hommes constituent un frein important à l'évolution des mentalités et contribuent aux inégalités en matière d'emploi, de fonctions exercées, de responsabilités confiées.

Les stéréotypes jouent également un rôle important en matière de "sexisme ordinaire" défini comme l'ensemble des attitudes de condescendance ou d'obstruction utilisées par les hommes dans leurs relations avec les femmes. Enfin, les stéréotypes jouent un rôle important dans les violences faites aux femmes et la négation des phénomènes de harcèlement sexuel.

Exemples de stéréotypes :

- **développement de la mixité des emplois** : le chantier, les postes de secrétariat, de technicien, l'aménagement intérieur (« si on a le choix, il vaut mieux un homme qu'une femme pour le chantier », « mieux vaut une femme pour tenir un secrétariat »,...);

- **parcours professionnel** : l'encadrement, l'aptitude à commander (« on ne peut pas nommer une femme sur ce poste là ... »);

- **rémunération** : « c'est évident, les femmes sont moins payées du fait qu'elles sont moins impliquées dans l'entreprise que les hommes ».

- **équilibre des temps de vie** : « la femme ne veut pas que son travail déborde sur sa vie personnelle, c'est logique, elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible. »

Article 1.1.1 - Actions de sensibilisation :

Les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation initiées par la branche, notamment à destination des institutions représentatives du personnel, dans le cadre de groupes mixtes visant à des prises de conscience partagées de l'existence de stéréotypes femme/homme et de leurs impacts sur le positionnement des femmes au sein des entreprises et de la branche.

Article 1.1.2 - Kit de communication :

Dans le but d'élargir la sensibilisation à tous les employeurs et les salariés, un kit de communication sera réalisé au sein de la Commission de suivi de l'accord (article 7.3).

Après validation de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, la branche diffusera un kit de communication dans les six mois suivant la date d'extension du présent accord. L'ensemble des écrits émanant de la branche devra faire l'objet d'une vigilance particulière avant publication, pour éviter de véhiculer implicitement ou explicitement des stéréotypes : texte d'accord, publication d'emplois, journal, témoignages ...

Article 1.1.3 - Congé de paternité et modalités pratiques :

Le faible taux d'utilisation du congé de paternité laisse à penser qu'il reste insuffisamment connu des pères et futurs pères, mais aussi qu'il subsiste des réticences ou des freins à faire valoir ce droit. Sa pleine utilisation s'inscrit dans l'évolution nécessaire du partage de la parentalité entre hommes et femmes. Il est rappelé que, conformément à l'article ... de l'accord de branche relatif à la prévoyance, tout comme le congé de maternité, le congé de paternité est assorti du maintien intégral de la rémunération. Une information destinée aux salariés sera intégrée au kit de communication.

Article 1.1.4 - Formation de l'encadrement :

Les entreprises de la branche sont incitées à former **et à sensibiliser** leur encadrement aux questions de diversité et en particulier, à la question de l'égalité professionnelle. Elles sont invitées à organiser des réunions de sensibilisation pour présenter, commenter et analyser le rapport de situation comparée de branche, complété le cas échéant du rapport d'entreprise et décider des actions à mettre en place. Elles incluent cette démarche, le cas échéant, dans leur accord d'entreprise égalité professionnelle et veillent à la bonne mise en œuvre des recommandations dispensées lors de ces actions de formation/sensibilisation.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de la 1^{ère} phrase de l'article 1.1.4 comme suit : "**Les entreprises de la branche sont incitées à former et à sensibiliser leur encadrement aux questions de diversité et en particulier, à la question de l'égalité professionnelle ...**"

Article 2 - Le recrutement et la mixité de l'emploi :

Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Lors du processus de recrutement, les entreprises doivent appliquer des critères de sélection exclusivement fondés sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats.

Face au constat de la prédominance du recours au CDD pour les salariées femmes, les entreprises ne devront pas privilégier un type de contrat selon qu'il s'agit de recruter un homme ou une femme.

Article 2.1 - Etat des lieux - Promotion des femmes dans les emplois à caractère technique :

Conséquence d'orientations scolaires et professionnelles aujourd'hui encore fortement marquées par les stéréotypes, au sein de la branche, les femmes sont majoritaires dans les domaines administratifs et beaucoup moins présentes dans les domaines techniques.

Pourtant, la diversité des modes de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes est source de richesse. Le renforcement de la mixité dans les métiers de conception technique, d'économie du projet, et de suivi du chantier doit contribuer à dynamiser la performance des entreprises d'architecture.

Article 2.2 - Accès aux postes à responsabilité :

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes d'encadrement, la branche s'engage à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles, et de créer des outils pour faciliter la promotion des femmes à ces postes.

La branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population « cadre » et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

TLB (UNSA) : valide la phrase rajoutée à l'article 2.2.

PB (UNSA) : cette disposition fonctionne bien dans les entreprises de plus de 50 salariés, par contre, dans les petites structures qui ont peu de turnover, comment appliquer un tel dispositif ? La phrase rajoutée en fin d'article n'a pas lieu d'être.

YB (CFTC) : indiquer un taux minimal de 40 % signifie que l'objectif est inégalitaire, alors que qu'il est de rompre les inégalités.

FP (UNSA) : ce taux de 40 % est généralement précisé dans toutes les sources officielles, c'est simplement pour être conforme avec ce qui se fait au niveau national, il peut toujours être amélioré ou modifié.

SC (CFDT) : les femmes qui sortent des écoles représentent 55 % des étudiants, l'accord étant quand même voué à perdurer, autant être complètement sur un plan d'égalité.

LT (CGT) : il est cependant indiqué que "la branche se fixe pour **objectif intermédiaire** ...

DM (FO) : propose de supprimer "le taux minimal de 40 %" puisque la branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population "cadre".

LT (CGT) : sans objectif, l'égalité sera atteinte en 2016.

NH (CFDT) : il faudra revenir sur tous ces articles une fois que l'article 6 sera validé ou pas.

Décision : La CPNNC valide la rédaction initiale de l'article 2.2 (Accès aux postes à responsabilité).

Article 3 - Les parcours professionnels

Article 3.1 - Entretien professionnel :

La prise des congés liés à la parentalité est un facteur de ralentissement de l'évolution de carrière. En conséquence, il est nécessaire d'établir un bilan professionnel où seront notamment abordées les questions de parcours professionnel, de maintien et de développement des compétences.

Pour faciliter la reprise du travail des salariés après une absence pour congé de maternité, ~~de paternité~~, d'adoption, de présence parentale ou pour congé parental d'éducation de plus de trois mois, les entreprises doivent effectuer systématiquement un entretien professionnel, soit dans le mois qui précède la reprise d'activité, soit au plus tard dans les deux mois qui suivent la reprise d'activité.

Un modèle de guide d'entretien professionnel est proposé en annexe de cet accord.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article 3.1 (Entretien professionnel) sous réserve de supprimer "de paternité".

Article 3.2 - Accès à la formation

Article 3.2.1 - Formation éloignée du domicile :

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle dans le cas des salariés qui suivent une formation nécessitant de s'absenter du domicile la nuit, les entreprises mettront en place une participation de 50 % a minima, sur présentation des justificatifs de frais de garde d'enfant(s) et de personne(s) à charge des salariés.

Article 3.2.2 - Formation à l'issue d'un congé maternité, ~~paternité~~, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de trois mois :

La branche invite les entreprises à utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'organisme paritaire collecteur de la branche, sur les budgets de la branche.

Quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets de la branche.

Ces deux dispositions seront intégrées à l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article 3.2.2 sous réserve de modifier le titre comme suit : "Formation à l'issue d'un congé maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de trois mois".

Article 4 - L'égalité salariale

Article 4.1 - Examen des écarts :

Les entreprises sont responsables, seules, de mettre en œuvre les moyens d'analyse et de correction des écarts.

L'égalité salariale entre les hommes et les femmes constitue l'un des premiers fondements de l'égalité professionnelle. La branche réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe de l'égalité des rémunérations entre les femmes et les hommes pour un travail équivalent.

La branche fait une priorité de se donner les moyens d'identifier les écarts de rémunération et, le cas échéant, de corriger les écarts constatés. La réalisation de cet objectif passe par une analyse annuelle des données d'une enquête de branche, l'identification des causes ou des déséquilibres mis en évidence, puis par la mise en œuvre des moyens susceptibles d'améliorer la situation constatée.

A titre d'exemple, certains des indicateurs suivants serviront de base à cette analyse :

- la répartition des femmes/hommes par types d'emplois, catégories professionnelles et coefficients
- l'ancienneté moyenne par sexe
- la comparaison du salaire moyen, toutes primes comprises, des femmes et des hommes, à travail égal selon les dispositions définies à l'article L.3221-4 du Code du Travail
- le pourcentage de femmes dans les plus hautes rémunérations
- les éléments d'analyse de la proportion de la participation hommes/femmes aux actions de formation selon les différents types d'actions et le nombre d'heures de formation
- la répartition en pourcentage femmes/hommes des congés parentaux
- le nombre moyen de jours de congés parentaux pris par les hommes et les femmes
- le pourcentage de contrats à temps partiel femmes/hommes, réparti en fonction du coefficient hiérarchique.

Article 4.2 - Les mesures correctives :

*L'objectif assigné aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications femmes/hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les **trois** ans suivant la date de signature du présent accord.*

TLB (UNSFA) : l'UNSFA souhaite conserver la rédaction initiale, à savoir "dans les trois ans suivant la date de signature du présent accord" et que pour les entreprises qui sont en difficulté financière, le délai soit porté à cinq ans.

FG (SyndArch) : qu'une entreprise soit en difficulté ou pas n'a pas de rapport avec le fait qu'il y ait inégalité en matière de rémunérations et de classifications entre les femmes et les hommes.

LT (CGT) : la proposition de l'UNSFA est irrecevable ; ce serait entrer dans une sorte de chantage que de se voir proposer "discrimination" ou "emploi" par une entreprise en difficulté financière. Par ailleurs, il y aurait une injustice vis-à-vis des entreprises qui respectent l'égalité femmes/hommes et ce serait mettre en concurrence une entreprise vertueuse et une entreprise qui aurait abusé pendant des années des baisses des masses salariales par la discrimination.

YB (CFTC) : il n'y a pas que les inégalités salariales qui sont visées, mais toutes formes d'inégalités. Quid de la légalité du délai de trois à cinq ans en sachant que cette obligation relative à l'égalité femmes/hommes figure dans les accords depuis déjà six à sept ans.

GL (UNSFA) : il peut y avoir des entreprises qui sont fragilisées et remonter quelques salaires de 20 % peut les mettre encore plus en difficulté, c'est pourquoi il faudrait leur laisser un laps de temps supplémentaire.

YB (CFTC) : il est question d'une profession avec des niveaux Bac+6 dont 50 % des effectifs sont féminins et il faudrait en plus être tolérant parce que les entreprises n'ont pas respecté la loi !

NH (CFDT) : il n'est pas question d'être indulgent avec des entreprises qui profitent de cette inégalité.

TLB (UNSFA) : dans le préambule de l'accord, il est question d'un délai de trois à cinq ans, alors qu'il n'est plus le même pour les mesures correctives. Il faut donc que le préambule soit cohérent avec le reste de l'accord.

JFC (SyndArch) : rappelle que les articles ont déjà été validés par l'ensemble des organisations syndicales. Il est exact qu'un délai de deux ans est trop court pour que la branche atteigne ses objectifs, d'autant plus si elle souhaite mettre en place un lourd processus de négociation. Compte-tenu des délais de réponse du Ministère du Travail, l'accord risque de ne pas être étendu avant un an ½.

Pour en revenir au délai à accorder aux entreprises en difficultés soulevées par l'UNSFA, ce n'est pas le problème. Si un employeur ne respecte pas les égalités entre femmes et hommes et qu'en plus, il connaît des difficultés financières, cela signifie que c'est un mauvais gestionnaire et un mauvais employeur.

SC (CFDT) : bien que la CFDT eut souhaité que les écarts de rémunération soient supprimés plus rapidement, elle accepte ce délai de trois ans. Quant au délai de cinq ans pour les entreprises en difficulté, il est hors de question de tenir compte de ce cas de figure.

FG (SyndArch) : l'APGP s'est engagée à faire tout un travail de statistiques exhaustif et à diffuser des informations à l'ensemble des entreprises.

PC (SyndArch) : qu'en est-il aujourd'hui de la disparité des salaires à poste égal et à classification égale ?

JFC (SyndArch) : 20 % d'écart de salaires entre les femmes et les hommes.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article 4.2 comme suit. *Les mesures correctives : "L'objectif assigné aux entreprises de la branche, en ce qui concerne les rémunérations et les classifications femmes/hommes pour un travail équivalent ou un travail de valeur égale, est de supprimer les écarts constatés individuellement dans l'entreprise, dans les **trois** ans suivant la date de signature du présent accord".*

Article 5 - Articulation entre vie professionnelle/vie personnelle

Article 5.1 - Le temps partiel choisi :

Dans le cadre du temps partiel, les entreprises doivent mettre en avant le temps partiel choisi.

Elles sont invitées à attribuer en priorité les postes à temps partiel aux salariés, hommes ou femmes qui en font la demande pour des considérations d'ordre familial, dans la mesure où ceux-ci ont les compétences et les qualifications requises par le poste.

*Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier des promotions internes. En aucune manière, ils ne doivent **pas** être lésés dans le déroulement de leur carrière.*

Une analyse contradictoire sera faite de la charge effective de travail des salarié(e)s travaillant à temps partiel afin de fixer des objectifs en rapport avec le temps de travail accordé.

Il est rappelé que les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps plein bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ressortissant de leur catégorie professionnelle.

Les entreprises doivent veiller à ce que ces principes soient respectés de manière identique à chacun des postes.

Décision : La CPNNC valide l'article 5.1 (Le temps partiel choisi) sous réserve de la modification suivante : **"Les salariés à temps partiel ont vocation à bénéficier des promotions internes. En aucune manière, ils ne doivent être lésés dans le déroulement de leur carrière"**.

Article 5.2 - Conciliation des différents temps :

La vie personnelle des salariés ne concerne pas l'entreprise, pour autant l'attente de son respect par l'entreprise est légitime.

Pour cela, de bonnes pratiques doivent être retenues.

Les plannings de travail sont établis à l'avance pour permettre à chacun de s'organiser.

Hors cas particulier des réunions ne dépendant pas de l'organisation de l'entreprise, les réunions internes sont organisées dans le respect de l'horaire collectif de l'entreprise.

L'utilisation des nouvelles technologies (visio-conférence, accès à distance au réseau de l'entreprise ...) est recherchée afin de permettre aux salariés de travailler sans avoir obligatoirement à se déplacer.

Article 6 - Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes :

Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations du Code du travail prévues au Chapitre II, du Titre IV, Livre II, de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises de la branche des entreprises d'architecture sont tenues d'organiser chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle, dès lors qu'elles occupent plus d'un salarié.

Dès lors que la négociation collective obligatoire ne découle pas des dispositions du Code du travail, elle est organisée selon les règles définies à l'article II.9.4 de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture.

Dans ce cadre précis, la négociation annuelle porte nécessairement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cela induit, entre autres, l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise, de plan de formation des salariés de l'entreprise et d'évolution des salaires effectifs.

L'employeur doit 15 jours auparavant fournir aux négociateurs tous les éléments nécessaires à la négociation. La négociation doit se réaliser courant décembre de chaque année.

Les représentants de salariés seront au nombre de deux, soit une femme et un homme dans la mesure du possible, n'ayant aucun lien de parenté avec l'employeur. Les salariés seront mandatés par leurs organisations syndicales.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un rapport comportant l'analyse de la situation et les dispositions prises pour y remédier. Il sera transmis chaque année au secrétariat du paritarisme ou à la CPNAC.

Dans le cas d'un constat de désaccord ou dans le cas d'une absence de négociation, les salariés pourront faire une saisine de la CPR dont ils dépendent. Dans les deux cas, la CPR fera l'analyse de la situation dans l'entreprise et conclura ou pas par procès verbal à l'obligation par l'employeur de se mettre en conformité avec les dispositions de l'accord sous deux mois et d'en fournir à la CPR la preuve par un rapport validé par les représentants de salariés et l'employeur.

Dans le cas où la CPR conclut à une absence volontaire de l'employeur de mettre en œuvre cette négociation sur l'égalité professionnelle, il devra :

- *supporter le coût de la dite CPR*
- *suivre les recommandations de la CPR quant à la remise à niveau des salaires des salariés de l'entreprise. Cette augmentation des salaires sera majorée de 10 % pour le préjudice lié à la discrimination.*

En cas de non respect de la décision de la CPR et de non transmission à la CPR et à la CPNAC du procès verbal faisant état de la mise en conformité, les éléments seront transmis aux salariés et aux organisations syndicales pour une éventuelle action prud'homale.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA a déjà parlé de son désaccord sur une négociation annuelle qui détournait l'égalité professionnelle femmes/hommes dans la manière de négocier annuellement les salaires. L'UNSFA souhaite que la négociation ait lieu dans des entreprises de plus de 8 salariés et non pas à partir de 1 salarié, et que "dans ce cadre précis, la négociation porte uniquement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes".

GL (UNSFA) : l'UNSFA demande la suppression de la phrase "Cela induit, entre autres, l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise, de plan de formation des salariés de l'entreprise et d'évolution des salaires effectifs" qui n'est pas liée à un problème d'égalité professionnelle femmes/hommes et qui est plutôt un problème beaucoup plus général de négociation salariale et d'évolution de salaires.

SC (CFDT) : 90 % des entreprises ont en moyenne 2,7 salariés, le but de l'accord est de régler les problèmes d'inégalité dans ce type d'entreprises. Pour le collègue salarié, la négociation doit donc avoir lieu dans les entreprises dès qu'elles ont deux salariés et plus précisément dans celles qui n'ont pas de délégué du personnel. Quant à la proposition de l'UNSFA de supprimer la phrase "Cela induit, entre autres, l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise, de plan de formation des salariés de l'entreprise et d'évolution des salaires effectifs", signifie que l'accord serait caduc.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA n'est pas d'accord sur ces deux points ; comment, dans des structures de 2 ou 3 salariés, imposer une réunion annuelle avec des représentants mandatés par des organisations syndicales ?

YB (CFTC) : "La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un rapport comportant l'analyse de la situation et les dispositions prises pour y remédier. Il sera transmis au secrétariat du paritarisme et de la CPNAC chaque année." La CFTC propose d'indiquer que le rapport soit transmis au secrétariat du paritarisme ou à la CPNAC, mais pas aux deux.

Quant à la phrase : "Les salariés seront mandatés par leurs organisations syndicales", la CFTC souhaite émettre des réserves sur la notion de mandatement de salariés par des organisations syndicales dans une entreprise où les salariés ne bénéficieraient pas de protection.

JFC (SyndArch) : même remarque sur le mandatement ; il est important parce qu'il fait référence à une disposition du Code du Travail qui permet d'encadrer et de sécuriser un accord. Cependant, la réalité fait que les petites entreprises de 2, 3 ou 4 salariés n'ont pas trop de difficulté à se réunir et si un accord d'entreprise sur la négociation de l'égalité femmes/hommes est validé par l'ensemble des participants, c'est suffisant.

Il faut donc faire jouer les effets de seuil, à savoir réserver les salariés mandatés aux entreprises qui ont un minimum d'organisation et de savoir-faire en matière de négociation et permettre aux autres de se mettre en conformité en se réunissant et en travaillant comme elles en ont l'habitude.

TLB (UNSFA) : c'est une ouverture possible, adaptée à la profession.

GL (UNSFA) : il est incohérent de demander à une entreprise de 2 ou 3 salariés d'être soumise à ce genre de réunion, d'autant plus que les 3 salariés n'occupent pas le même poste, il y a l'administratif, le conducteur de travaux et l'architecte. C'est plutôt à partir de 8 salariés que les postes occupés par les femmes et par les hommes seront à compétences équivalentes.

Par ailleurs, la négociation annuelle doit porter nécessairement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, mais pas sur l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise, de plan de formation des salariés de l'entreprise et d'évolution des salaires effectifs (ou alors, il faut revoir la formulation).

FP (UNSA) : à partir du moment où la branche considère ce seuil de 8 salariés, lorsqu'il y a des IRP, il n'y a pas de problème, de fait et par la loi, ils sont protégés et peuvent négocier. Par contre, lorsqu'il n'y en a pas, il semble censé, lorsque les salariés seront en négociation avec l'employeur, qu'ils aient une protection, ne serait-ce que le temps de la négociation.

L'égalité femmes/hommes prévoit dans l'accord tout un tas de mesures et il semble essentiel que l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise, de plan de formation des salariés de l'entreprise et d'évolution des salaires effectifs en fasse partie. Que ces volets fassent partie de l'égalité femmes/hommes ne semble pas incohérent, il faut peut-être le formuler autrement.

JFC (SyndArch) : l'idée du seuil de moins de 8 salariés, c'est justement de ne pas travailler qu'avec des représentants mandatés, mais avec tout le personnel.

FP (UNSA) : lorsque l'entreprise décide de mettre des IRP en place, elle le fait, mais il peut y avoir 8 salariés dans une entreprise sans qu'il y ait cette mise en place d'IRP.

JFC (SyndArch) : le seuil est à 8 dans la branche, elle peut donc essayer de dire que l'obligation sera pour les entreprises de plus de 8 salariés.

SC (CFDT) : cette réunion annuelle est essentielle et ne dure généralement pas plus d'une heure. Quant à l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi dans l'entreprise, de plan de formation des salariés de l'entreprise et d'évolution des salaires effectifs, cela correspond exactement aux ambitions de l'accord et ce qui est demandé par la loi. La CFDT est d'accord pour que la négociation ait lieu dans les entreprises à partir de 8 salariés, entreprises qui ont des salariés mandatés.

JFC (SyndArch) : il faut que dans l'accord, cette négociation soit formalisée pour les entreprises à partir de 8 salariés et non formalisée pour celles en dessous de 8.

PP : souhaite faire référence à l'article II.9.4 de la Convention Collective (Accords d'entreprise - Négociation avec un salarié mandaté) qui a un impact sur la façon de rédiger certaines dispositions. Cet article est relatif aux modalités de négociation d'accords d'entreprise avec des salariés mandatés.

L'article 6 du présent accord dit que "La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un rapport comportant l'analyse de la situation et les dispositions prises pour y remédier, rapport qui sera transmis au secrétariat du paritarisme ou à la CPNAC chaque année".

L'article II.9.4 de la CCN prévoit déjà (c'est une reprise des dispositions du Code du Travail) que le résultat des négociations est communiqué à la CPNAC, c'est bien pour cela qu'elle a été mise en place.

Il semble utile que le rapport d'analyse complète l'accord qui lui, est transmis à la CPNAC. L'issue de la négociation, donc le constat d'accord ou de désaccord, est censée s'appuyer sur le rapport d'analyse qui va permettre de savoir sur quoi les parties vont négocier dans l'entreprise. C'est bien l'accord ou le constat de désaccord qui fait l'objet d'une transmission, avec en annexe, ce fameux rapport d'analyse.

Deuxième élément, la transmission de l'accord est une modalité à respecter, selon les termes de la loi et de l'article II.9.4 de la CCN, pour que l'accord soit valable. Avant cette transmission à la CPNAC, l'accord doit avoir été validé par un vote majoritaire des salariés de l'entreprise. Ceci introduit la notion suggérée, à savoir de trouver une manière d'impliquer l'ensemble des salariés dans la discussion. L'article II.9.4, de la CCN, ainsi que la loi, imposent que le résultat de la négociation soit soumis à validation par un vote des salariés.

Dernier élément, dans le cadre de l'article II.9.4, les salariés mandatés par les organisations syndicales deviennent de fait des salariés protégés. Dans cet article, il y a déjà une série de réponses aux questions qui viennent d'être soulevées.

GL (UNSA) : ce qui signifie que chaque entreprise doit faire un rapport sur l'analyse de la situation concernant la parité femmes/hommes et le transmettre à la CPNAC. Celle-ci va donc devoir analyser 10.000 rapports chaque année !

PP : il ne s'agira pas d'analyser, mais de recueillir. Dans l'entreprise, il y a trois modalités possibles de négociation, celle avec les délégués syndicaux dont les modalités sont simples et n'impliquent pas une activité quelconque du paritarisme ; celle avec les représentants du personnel élus, dans ce cas là, l'accord doit être validé par la CPNAC, ce qui impose un travail de validation de la part du paritarisme ; la 3^{ème} modalité de négociation se fait avec des salariés mandatés par les organisations syndicales, ce qui signifie qu'en cas d'accord, le document est signé par l'employeur et les salariés mandatés.

Pour que l'accord soit valable, des modalités sont à respecter :

- il doit avoir fait l'objet d'un vote par les salariés de l'entreprise
- il doit être transmis pour information à la CPNAC
- il doit être déposé à la DIRRECTE.

Toutes ces modalités n'impliquent pas un travail d'analyse particulier. La branche peut imaginer que ce rapport soit simplement annexé à l'accord qui est transmis à la CPNAC. En cas de litige ou de recours, la CPNAC (la CPNAC ou bien une CPR) dispose de tous les éléments.

LT (CGT) : 74.1 % des salariés sont des entreprises de 1 à 4 ; 18 % dans des entreprises de 5 à 9, soit 92 % des salariés ne sont pas dans le cadre. Si la branche négocie un accord pour seulement 8 %, cela risque de poser problème. Les trois quarts des salariés sont dans des entreprises de 1 à 4 et c'est bien là qu'est la problématique à régler. Il faut bien qu'il y ait un dispositif pour que ces entreprises qui n'ont ni délégués syndicaux, ni CE aient une possibilité de négocier et de discuter sur cette problématique. Il n'y a qu'au sein de l'entreprise que ce problème d'inégalité peut être constaté et résolu.

SC (CFDT) : aucun employeur ne devrait donc être effrayé.

PB (UNSA) : en se référant à l'article II.9.4 de la CCN, les organisations syndicales vont donc devoir mandater des salariés dans les entreprises de 1 à 4 ...

JFC (SyndArch) : si la branche veut arriver à ce qu'il y ait des négociations au sein des entreprises sur les problèmes de discrimination salariale, tout le monde doit être impliqué. Il semble normal, que dans les grosses structures, il y ait des représentants, comme prévu dans le Code du Travail, mais en dessous de 8 salariés, il n'y a pas de formalisme à avoir, il faut seulement sécuriser l'accord comme prévu à l'article II.9.4 de la CCN.

PP : pour qu'un accord d'entreprise soit valable, il faut le négocier selon l'une des trois modalités légales évoquées précédemment.

FP (UNSA) : c'est l'accord de branche qui va permettre que la disposition soit légale ou le devienne, puisque ça n'existe pas dans le Code du Travail et qu'une Convention Collective peut être plus favorable que le Code du Travail. La CPNAC décide donc d'une disposition particulière qui sera enregistrée dans l'accord qui vaudra pour toute la branche et que les entreprises seront tenues d'appliquer.

GL (UNSA) : au lieu d'écrire à l'article 6 "toutes les entreprises de la branche", mentionner "toutes les entreprises concernées par le problème d'inégalité ... à poste (ou compétences) équivalent(es)".

SC (CFDT) : le collègue salarié veut absolument régler ces inégalités, cette discrimination est tellement honteuse qu'elle ne devrait faire peur à personne !

TLB (UNSA) : cet article 6 a toujours fait l'objet d'une opposition côté employeurs parce qu'ils ont l'impression, qu'au travers le problème d'égalité professionnelle femmes/hommes, les salariés essaient de faire passer une réunion annuelle de négociation des salaires. Si c'est le cas, le collègue employeur n'est pas d'accord.

SC (CFDT) : si c'est le seul problème, il peut être facilement résolu.

TLB (UNSA) : aimerait avoir la définition de "l'évolution des salaires effectifs".

SC (CFDT) : c'est changer le salaire d'une femme qui gagne 22 % de moins que son collègue masculin, à poste égal.

TLB (UNSF) : au sein des entreprises de la branche, chaque collaborateur a un salaire en fonction du travail qu'il effectue, quel que soit son sexe. Lors de cette fameuse réunion annuelle avec les délégués du personnel, les bulletins de salaire seront donc à la disposition de tous les salariés !

NH (CFDT) : ce ne serait pas légal.

SC (CFDT) : le but de l'accord est de réduire les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, il faut bien en parler. Ce serait peut-être une façon d'avoir plus de transparence dans les entreprises.

JFC (SyndArch) : les salaires ont toujours été un sujet tabou, ce qui a permis de cacher toutes les anomalies, y compris les inégalités. Depuis 4 ans, la branche discute de cet accord, soit l'Etat est capable de faire respecter la loi (ce qui n'est pas le cas), soit la branche devient exemplaire et met en place des mesures coercitives pour résoudre le problème au sein de ses entreprises. S'il faut mettre les salaires sur la table, elle les mettra, ce sera le seul moyen de vérifier les inégalités.

TLB (UNSF) : cette pratique entraînerait une "révolution" au sein de son agence !

FP (UNSA) : pour évaluer les salaires et faire ce rapport, pourquoi ne pas le faire par coefficient ?

TLB (UNSF) : c'est possible, cependant il y a des disparités au sein des entreprises ; en termes de salaires, certaines sont calées sur les coefficients et d'autres non.

GL (UNSF) : pour éviter toute ambiguïté, propose la rédaction suivante : "... Dans ce cadre précis, la négociation annuelle porte nécessairement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cela induit, entre autres, l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi entre hommes et femmes, d'égalité de plan de formation entre salariés hommes et salariées femmes dans l'entreprise et d'évolution des différences de salaires effectives entre hommes et femmes ..."

Nouvelle rédaction de l'article 6 - Négociation annuelle sur l'égalité professionnelle femmes/hommes

"Au-delà du cas des entreprises soumises aux obligations du Code du travail prévues au Chapitre II, du Titre IV, Livre II, de la deuxième partie relative aux relations collectives de travail, toutes les entreprises de la branche des entreprises d'architecture sont tenues d'organiser chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle. Les salariés, à partir de 8, sans IRP dans l'entreprise, pourront être mandatés par leurs organisations syndicales.

Dès lors que la négociation collective obligatoire ne découle pas des dispositions du Code du travail, elle est organisée selon les règles définies à l'article II.9.4 de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture.

Dans ce cadre précis, la négociation annuelle porte uniquement sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Cela induit, selon les termes de l'article L.3221-4 du Code du Travail, concernant un travail de valeur égale et dans un objectif précis de situation comparée entre femmes et hommes, l'élaboration de dispositions en matière d'évolution de l'emploi entre hommes et femmes, de plan de formation entre salariés hommes et salariées femmes dans l'entreprise, et de réduction des écarts de salaires entre hommes et femmes.

La réalisation d'un état des lieux ou le diagnostic de la situation comparée des femmes et des hommes doit reposer en premier lieu sur le recueil de données, sur les salaires, puis d'établir les causes objectives de tout écart de rémunération significatif avant d'établir un plan d'action.

La négociation annuelle sur l'égalité professionnelle doit faire l'objet d'un rapport comportant l'analyse de la situation et les dispositions prises pour y remédier. Il sera transmis chaque année au secrétariat du paritarisme."

Dans le cas d'un constat de désaccord ou dans le cas d'une absence de négociation, les salariés pourront faire une saisine de la CPR dont ils dépendent. Dans les deux cas, la CPR fera l'analyse de la situation dans l'entreprise et conclura ou pas par procès verbal à l'obligation par l'employeur de se mettre en conformité avec les dispositions de l'accord sous deux mois et d'en fournir à la CPR la preuve par un rapport validé par les représentants de salariés et l'employeur."

Définitions pour un vocabulaire commun (cf. Code du Travail, article L.3221-4) :

- rémunération : il s'agit de toutes les sommes payées directement ou indirectement, en espèces ou en nature, au salarié en raison de son emploi. La notion de rémunération englobe ainsi le salaire de base et tous les autres avantages et

accessoires (primes, bonus, gratifications, avantages en nature). Les différents éléments de salaire doivent être établis selon des normes identiques pour les femmes et les hommes. Ainsi, les catégories professionnelles, les critères de classification ou de promotion doivent être communs aux femmes et aux hommes ;

- travail de valeur égale: c'est un travail qui exige des salariés, un ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités. Les connaissances peuvent être validées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle. Les capacités peuvent découler de l'expérience acquise, des responsabilités ou de la charge physique ou nerveuse liée au poste de travail. L'ensemble des critères doit être pris en compte et non un seul élément.

Décision : La CPNNC reporte la poursuite de l'examen de l'article 6 à la réunion du 27 février 2014.

Article 7 - Actions et communication de la branche

Article 7.1 - Rôle des Commissions Paritaires Régionales :

Les CPR peuvent être saisies par des salariés dans le cadre de la procédure de conciliation s'ils considèrent que les principes affirmés par cet accord ne sont pas respectés.

Chaque partie à la faculté de produire et demander à la CPR des éléments.

Article 7.2 - Outils de communication de la branche :

Le site de la branche sera le support de la diffusion des différents outils :

- Livret d'accueil
- Le modèle de guide d'entretien.

Article 7.3 - Mise en place d'une commission de suivi :

Une commission nationale de suivi est instituée par le présent accord, mandatée par la CPNNC. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle analyse annuellement les données citées à l'article 4.1.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article 7.3 comme suit. Mise en place d'une commission de suivi : "*Une commission nationale de suivi est instituée PAR LE PRESENT ACCORD, mandatée par la CPNNC. Elle se réunit au moins une fois par an. Elle analyse annuellement les données citées à l'article 4.1.*"

Article 8 - Dispositions finales

Article 8.1 - Bilan et suivi

Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation annuelle dans la branche et annuelle dans les entreprises, les partenaires sociaux s'engagent à dresser un bilan de l'application des mesures et à réfléchir, le cas échéant, à de nouveaux objectifs en matière de conditions d'emploi et de travail.

Pour l'année donnée et sur trois ans, l'analyse de la situation comparée des femmes et des hommes s'établira notamment en matière d'effectifs, d'embauche en CDI, de formation, de promotion, de classification, de rémunération effective, de conditions de travail.

Décision : La CPNNC valide l'article 8.1 rédigé comme suit. Bilan et suivi : "*Il est rappelé qu'à l'occasion de la négociation ANNUELLE dans la branche et annuelle dans les entreprises*"

Article 8.2 - Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son extension.

SC (CFDT) : si la situation d'inégalités est réglée et que l'accord devienne caduc, qui va contraindre la branche de reconduire des analyses statistiques sur le sujet et comment pourra-t-elle être sûre que la situation sera définitivement réglée ? D'où la proposition d'un accord à durée "indéterminée".

JFC (SyndArch) : effectivement, l'accord n'aura plus lieu d'être sauf à maintenir un garde-fou pour l'avenir.

PP : le problème soulevé peut être facilement solutionné, un accord à durée indéterminée doit prévoir une clause de révision, par exemple tous les trois ans, avec obligation de revoir les dispositions et leur pertinence.

FP (UNSA) : une clause de révision tous les trois ans est une bonne solution puisque dans la loi de sécurisation de l'emploi, le délai de prescription en matière prud'homale et en matière de salaire a été diminuée de cinq à trois ans. Prévoir une révision tous les trois ans permettra aussi de faire le point et de tout régulariser pour être en phase avec la législation.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article 8.2 comme suit. Durée de l'accord : "Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de son extension. L'ensemble de ses dispositions fera l'objet d'une révision tous les trois ans".

Article 8.3 - Force obligatoire de l'accord

Les accords d'entreprises de la branche ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dans un sens plus favorable aux salariés(es).

Article 8.4 - Dénonciation révision

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Article 8.5 - Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, non signataire du présent accord, pourra y adhérer par simple déclaration. Elle devra en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires. Cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par le code du travail.

Article 8.6 - Notification et dépôt de l'accord

Le présent accord, établi en un nombre suffisant d'exemplaires, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives, par le Secrétariat du Paritarisme, puis sera déposé, conformément aux dispositions du Code du travail en vue de son extension.

Article 8.7 - Entrée en vigueur de l'accord

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur à compter du 1^{er} jour du 2^{ème} mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal Officiel.

Point 7 : Questions diverses

🔗 Thèmes de négociations à venir

Temps partiel, Prévoyance, Frais de Santé, Délégués syndicaux régionaux, Compte épargne temps.
Les trois premiers thèmes devront être négociés au cours du premier semestre 2014.

🔗 Information sur le projet de loi relatif à la formation professionnelle et au financement des organisations syndicales :

YB (CFTC) : à la lecture de ce document, il semblerait que les fonds du paritarisme ne seraient plus destinés à la branche. La CFTC invite les organisations patronales à saisir leurs instances pour qu'elles puissent faire en sorte que le paritarisme, tel qu'il existe encore aujourd'hui au sein de la branche des entreprises d'architecture, continue à exister.

Le texte dit que les cotisations paritarisme vont être redirigées au sein d'une association gérée par les confédérations syndicales de salariés et par la CGPME, l'UPA et le MEDEF. Apparemment, les professions libérales, donc les entreprises d'architecture sont pour l'instant hors champ, mais ce projet de loi va faire l'objet de discussions.

JFC (SyndArch) : il est important de le dire, sauf que la lecture n'est pas tout à fait la même. De gros secteurs sont hors champ et il faut que ce projet de loi soit débattu au Parlement. Aujourd'hui, il permet au MEDEF, à la CGPME, à l'UPA et aux confédérations syndicales de salariés de s'enrichir à moindres frais, sans avoir à fournir la moindre contrepartie en matière de dialogue social, tout ceci sous l'œil bienveillant d'un Commissaire du Gouvernement.

YB (CFTC) : en sachant que la loi doit être votée le 28 février prochain !

JFC (SyndArch) : la CPNNC doit en discuter à condition que tout le monde ait le même niveau d'information. Il va sûrement y avoir de grandes manœuvres de la part des confédérations de secteurs qui ne sont pas représentatives et qui ne partageront pas le gâteau avec les autres (ex. l'UNAPL, la CNPL et consorts).

Pour information, le Ministère des Finances a rédigé un rapport sur la productivité de valeurs ajoutées par le secteur culturel dans sa globalité. C'est assez intéressant du fait que le secteur culturel produit, au niveau du PIB National, autant de valeurs ajoutées que le secteur agro-alimentaire, sept fois la valeur ajoutée du secteur automobile, six fois celle du secteur des assurances (en production directe et en production associée), avec des retombées en matière de transport, de tourisme ... soit une production de valeurs ajoutées d'environ 53 milliards d'€ en valeurs directes et d'environ 104 milliards d'€ en valeurs indirectes.

PP : a transmis aux membres des CPNNC et CPNEFP le projet de loi présenté au Parlement. Bien évidemment, l'APGP s'est penchée sur la teneur des dispositions. Ce n'est qu'un projet de loi, mais nulle part il est écrit une disposition qui remettrait en cause les dispositifs en vigueur dans la branche. Il semble que ce sont des dispositions qui interpellent plutôt des circuits financiers existants, visant à alimenter (ou à subventionner) directement les organisations.

YB (CFTC) : c'est la question à se poser et en ce qui concerne les cotisations paritarisme, les personnes qui ne connaissent pas le fonctionnement de la branche professionnelle, peuvent requalifier le versement des indemnités des employeurs et des salariés qui représentent quand même 50 à 60 % du budget. Est-ce du financement direct ou indirect ? La loi parle bien de financement direct ou indirect des organisations syndicales.

JFC (SyndArch) : la branche ne finance pas des organisations syndicales, mais des personnes pour le travail fourni. Si elle doit se mettre en conformité avec la réglementation, elle les indemniserà à titre personnel ...

YB (CFTC) : souhaite seulement alerter les partenaires sociaux sur la situation dans laquelle se trouve actuellement le paritarisme en France et sur la manière dont il est financé. Ils doivent porter une attention particulière à la rédaction de la loi. Les organisations sont également appelées à alerter les décideurs sur le fait que la branche architecture a un fonctionnement particulier qui n'entre pas dans le cadre de la loi. La CFTC a une interprétation différente du Syndicat de l'Architecture, il est bien question de "financement direct" ou "indirect" des organisations.

JFC (SyndArch) : la démarche est assez simple, il suffit de ne plus rembourser que les employeurs à titre personnel et les salariés réels et non ceux des organisations syndicales, ainsi, il n'y aura plus aucun financement indirect.

YB (CFTC) : à la lecture du texte, ce financement n'est pas possible puisque les frais seront pris en charge par une association spécifique ... Même si pour l'instant, les professions libérales sont hors champ, il faut quand même se méfier, toutes les fédérations de salariés commencent d'ailleurs à bouger.

SC (CFDT) : tout le monde en discute, mais personne n'a la même lecture ; ce qui est sûr, c'est que l'idée de fond de la loi est de redistribuer l'argent du paritarisme (directement ou indirectement) en fonction de la représentativité et ce, pour éviter de financer des organisations qui n'ont pas d'adhérents.

YB (CFTC) : à part que dans le projet, dès lors que la représentativité est de 3 %, les organisations bénéficient de fonds.

FP (UNSA) : la mesure de représentativité est aussi fondée sur les résultats des élections des TPE qui se font sur cible et dans ce cas là, la notion d'adhérents est gommée.

YB (CFTC) : la notion d'adhérents ne vise que la représentativité des organisations d'employeurs.

SC (CFDT) : ce projet de loi a pour but de se soucier du financement du dialogue social et donc, des organisations, il bouge également les critères au niveau de l'Opcv PI, c'est-à-dire que les reversements de préciputs vont disparaître, de même ceux liés aux organismes assureurs. Tout le monde sera bien obligé de s'adapter.

🔗 **Négociation salariale CPR Normandie :**

BB (SyndArch) : la négociation salariale en CPR Normandie a abouti à un constat de désaccord, constat qui a été proposé à la signature des organisations syndicales par sa Présidente. Le représentant de la CFE-CGC a déclaré qu'il n'y avait pas lieu de signer un tel document et qu'il souhaitait en référer à ses instances nationales. De ce fait, les représentants de la CGT et de FO ont fait de même.

YB (CFTC) : rien n'oblige une organisation à signer un constat d'accord ou de désaccord.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA a eu le même retour de ses représentants qui ont considéré avoir perdu leur temps.

SC (CFDT) : il faut informer les représentants qui sont mandatés qu'un constat d'accord ou de désaccord doit être signé.

FP (UNSA) : sinon, dans la note d'information adressée chaque année aux CPR, il faut rappeler la procédure aux personnes mandatées, à savoir l'obligation qu'elles ont de signer les documents en fonction de leur mandat.

YB (CFTC) : il est possible de leur rappeler la procédure, mais il n'est pas possible d'obliger les organisations à signer un document quel qu'il soit.

Ordre du jour de la CPNNC du 27 février 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 23 janvier 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Accord égalité professionnelle femmes/hommes
- 5 - Projets de négociations pour 2014 : Temps partiel, Avenant santé, Avenant prévoyance, Compte Epargne Temps, Délégués syndicaux régionaux
- 6 - Questions diverses