

Compte-rendu approuvé par  
la CPNNC du 22 mai 2014

## CPNNC du 24 avril 2014

### Compte-rendu

#### Collège Employeurs :

**SyndArch** : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALLET, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER  
**UNSA** : Patrick BIDOT, Gilles LEFEBURE, Christophe YUEN, Jean-Philippe CHARON, Nathalie BRIARD

#### Collège Salariés :

**CFDT-SYNATPAU** : Stéphane CALMARD, Sébastien GIRAULT  
**CFE-CGC** : François DUDILIEUX, (François LE VARLET excusé)  
**CFTC** : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX  
**CGT** : (Laurent TABBAGH excusé)  
**FO** : Dominique MODAINE, Bernard BECK  
**UNSA** : (Frédérique PAQUIER, Régine SOULIER excusées)

**Président** : Stéphane CALMARD

**Vice-Président** : Jean-François CHENAIS

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

### Ordre du jour de la CPNNC du 24 avril 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 27 mars 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Fixation de la valeur de point 2014 pour les régions n'ayant pas abouti
- 5 - Renouvellement de la Présidence
- 6 - Le temps partiel (suite des négociations et conclusion)
- 7 - Information de la sous-commission "Mise à jour de la CCN"
- 8 - Information de la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes"
- 9 - Questions diverses

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

**Décision** : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 24 avril 2014 sous réserve de rajouter le renouvellement de la Présidence au point 5.

#### Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 27 mars 2014

**Décision** : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 27 mars 2014 sous réserve des modifications suivantes :

- Point 4 (Ouverture des négociations sur le temps partiel) : modifier l'intervention de la CGT comme suit *"En 10 ans, la France a créé 2 millions d'emplois à temps plein alors que dans la même période, l'Allemagne a créé 2 millions d'emplois à temps partiel.*
- Point 6 (Questions diverses) : modifier la composition de la sous-commission "Mise à jour de la CCN" comme suit *F. Paquier (UNSA) à la place de Y. Bouaziz (CFTC).*

### **Point 3 : Activité de la Présidence**

✉ **Courrier adressé au Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social :**

*Objet : obstruction aux demandes d'extension d'accords collectifs*

"Monsieur le Ministre,

Nous tenons à vous faire part de nos vives félicitations pour votre nomination en qualité de Ministre du travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social.

Nous savons, pour constituer la Présidence de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective, au sein de la branche des entreprises d'architecture, à quel point un intérêt réel de votre part au dialogue social peut être vecteur de concrétisation de projets portés conjointement par les organisations syndicales et professionnelles. Nous savons également, d'expérience, qu'il peut en être autrement.

A plusieurs reprises depuis un an, les instances paritaires, ainsi que les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'architecture ont tenté d'attirer l'attention de votre prédécesseur à ce poste, ainsi que de la Direction Générale du Travail et ses services quant à la lenteur de traitement des demandes d'extension de nos accords.

L'avenant n° 1 à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture, en date du 28 juin 2012, semble lui toujours en cours d'examen depuis août 2012, aucune réponse n'ayant à ce jour été apportée à nos multiples interventions dont vous trouverez quelques exemples en copies.

Nombre de négociations engagées depuis bientôt deux ans restent dépendantes de l'extension de cet avenant 1. Les engagements de Monsieur le Premier Ministre à ce sujet sont également restés sans effet de la part des ministères concernés.

Nous espérons que vous saurez insuffler au sein de votre administration le dynamisme auquel nous continuons de croire et le respect que nous revendiquons. Nous nous tenons à votre disposition pour convenir d'un rendez-vous, escompté depuis longtemps ...."

### **Point 4 : Fixation de la valeur du point pour les régions n'ayant pas abouti**

PP : l'augmentation moyenne de la valeur de point 2014 pour les régions ayant négocié (y compris l'Ile-de-France) est de 1.59 % à appliquer si la CPNNC conserve les usages antérieurs aux régions défaillantes ou n'ayant pas abouti, soit les valeurs du point 2014 suivantes :

- Aquitaine : 7.51 €
- Champagne-Ardenne : 7.32 €
- Franche-Comté : 7.46 €
- Guadeloupe : 7.44 €
- Haute-Normandie : 7.47 €
- Paca : 7.45 €
- Rhône-Alpes : 7.52 € et 7.43 €.

GL (UNSFA) : jusqu'alors, il y a eu une constance et un usage qui faisaient que la CPNNC prenait la moyenne ; cette année, l'UNSFA ne souhaite pas retenir cette pratique parce que les conditions ne sont pas toujours les mêmes d'année en année. D'autre part, après avoir reçu des consignes des différentes CPR et en avoir discuté, l'UNSFA souhaite que l'augmentation appliquée ne soit pas générale, mais qu'elle le soit région par région.

YB (CFTC) : ce sujet a longuement été débattu au moment de la mise en place de la Convention Collective, notamment sur le choix entre négociation et fixation et pour apaiser le débat et décorrélérer par rapport à la conjoncture économique, il avait été décidé que le national fixerait la valeur de point à partir de l'augmentation moyenne appliquée.

FG (SyndArch) : ce qui est dommageable, c'est que, compte-tenu des situations économiques différentes en région, le national ne soit pas en mesure d'appliquer une valeur de point égale sur tout le territoire. La solution serait pourtant de supprimer les discussions et les négociations en région et qu'une valeur unique soit fixée au national.

GL (UNSFA) : cette décision de faire une moyenne a été appliquée à une époque par souci de simplification. La CCN dit bien qu'en cas de désaccord, la CPNNC examine la position des organisations syndicales ; elle est donc tenue de prendre en considération les positions des adhérents régionaux. La situation économique est actuellement délicate, c'est pourquoi l'UNSFA estime qu'il n'est pas opportun de continuer à faire une moyenne, notamment pour certains départements qui font part de difficultés importantes.

Pour 2014, l'UNSFA ne souhaite donc pas continuer sur ce principe qui est un usage, mais qui n'est pas une obligation d'appliquer de façon mathématique une moyenne qui n'a pas vraiment de sens dans certains cas.

FD (CFE-CGC) : s'interroge également sur le principe et sur la proposition de l'UNSFA, à savoir prendre en compte ce qui s'est passé sur le plan économique dans les régions qui n'ont pas abouti. Le national doit effectivement fixer une augmentation du point et si la CPNNC s'en réfère à ce qui s'est passé en région, cela signifie que celles qui n'ont pas abouti devraient encore se réunir jusqu'à ce qu'elles arrivent à un consensus. Faute d'avoir d'autres solutions, il semble que le principe d'appliquer une moyenne ne soit pas aberrant.

SC (CFDT) : la méthode de fixation est la méthode la plus consensuelle qui puisse exister et c'est celle qui a été appliquée jusqu'à présent et il serait assez gênant de la renégocier ; autant décider de fixer une valeur de point nationale.

JFC (SyndArch) : le rôle de la CPNNC c'est de fixer les valeurs de point, cependant, elle est à l'écoute des propositions qui peuvent être faites. Quid de la méthode proposée par l'UNSFA pour que la CPNNC puisse prendre position ?

GL (UNSFA) : l'UNSFA a fait une analyse avec les différents responsables des CPR qui n'ont pas abouti et elle a un mandat de négociation qui est un peu cadré. L'UNSFA peut donc proposer à la CPNNC les valeurs de point région par région.

- Aquitaine : + 1.1 % pour les coefficients 200 à 320 et + 0.6 % pour les coefficients 321 et au-dessus
- Champagne-Ardenne : + 1.4 % (en sachant que la valeur 7.21 € est inférieure au SMIC)
- Franche-Comté : + 1 %
- Guadeloupe : + 1 %
- Haute-Normandie : + 1 %
- Paca : + 0.5 %
- Rhône-Alpes : les débats ont été compliqués et houleux, l'UNSFA rejoint la position du SyndArch, à savoir aucune augmentation.

SC (CFDT) : pour trois régions sur sept, l'UNSFA propose donc moins que ce qui avait été proposé par ses représentants régionaux, ce qui est une manière de les décrédibiliser.

JPC (UNSFA) : signale que pour la région Rhône-Alpes, l'accord a été ouvert à la signature pendant un certain temps (+ 1.1 % et + 1 %). Au-delà d'une certaine date, il avait bien été précisé que l'accord devenait caduque et que l'augmentation serait nulle. Suite au refus de ramener l'augmentation à + 1 % et + 1.1 %, les négociations n'ont donc pas abouti et l'UNSFA n'a proposé aucune augmentation, il n'y a donc aucune raison de revenir sur cette non-négociation après coup.

SC (CFDT) : en ce qui concerne la Guadeloupe, similaire à la Martinique en termes de conditions d'emploi et de salaires, l'UNSFA est pourtant très éloignée de l'augmentation qu'elle a signée à la Martinique.

GL (UNSFA) : l'UNSFA n'est pas revenue à des positions inférieures à celles proposées par ses représentants régionaux, notamment pour la Haute-Normandie qui proposait + 0.5 %, alors que la nouvelle proposition est de + 1 %.

SC (CFDT) : la CFDT trouve que la méthode proposée par l'UNSFA, à savoir négocier région par région, est très éloignée de la pratique habituelle et maintient son souhait de voir appliquer une augmentation moyenne au regard des augmentations de l'ensemble du territoire.

YB (CFTC) : la CFTC ne souhaite pas que la règle de base soit modifiée.

GL (UNSFA) : la règle de base est effectivement plus facile et plus favorable, cependant la problématique est que certaines régions sont confrontées à la conjoncture économique et que des agences sont en grande difficulté, ce qui motive la position de l'UNSFA.

SC (CFDT) : ne souhaite pas revenir sur les débats, en réalité ces augmentations concernent les minima sociaux.

DM (FO) : ce genre de débat a déjà eu lieu au moment de la signature de la CCN et le national a tranché pour que les négociations ne prennent pas trop d'ampleur. Aujourd'hui, chaque région rencontre effectivement des problèmes économiques différents, mais avant d'entamer tout débat, reste à savoir si le Syndicat de l'Architecture serait prêt à signer une augmentation de 1.59 %.

SC (CFDT) : la CFDT est prête à signer une telle augmentation.

JFC (SyndArch) : la CPNNC a toujours été fidèle au principe de fixation, cela dit la question de l'UNSFA est légitime.

DM (FO) : il est vrai que le principe de la valeur de point est un peu complexe dans la branche, c'est d'ailleurs la seule CCN qui est un peu farfelue sur ce plan là. Pour d'autres CCN, il n'y a qu'une seule réunion et c'est tout, puisqu'aujourd'hui, la CPNNC doit fixer une valeur de point, qu'elle le fasse.

SC (CFDT) : la méthode proposée par l'UNSFA pourrait être acceptable à partir du moment où l'augmentation la plus basse parmi les sept régions serait supérieure à 1.59 %.

GL (UNSFA) : l'UNSFA a entendu la position du SyndArch qui fait référence à un historique et à un respect de l'usage, ce qui n'est pas toujours le cas puisque pour la valeur du point 2014, le SyndArch n'a proposé aucune augmentation. Il ne faut pas prendre la position de l'UNSFA comme une opposition systématique, mais plus comme le reflet d'une réelle inquiétude de ses adhérents qui ont une position très tranchée sur ce point là. Les situations compliquées amènent à revoir le mode de discussion et d'application, même s'il est plus simple d'appliquer une moyenne, c'est pourquoi l'UNSFA voudrait revenir sur la méthode pour tenir compte des difficultés actuelles.

Au sein de l'UNSFA, il y a de nombreux débats sur ce sujet et les remontées des régions font apparaître qu'elle serait prête à s'opposer aux accords qui ne lui conviendraient pas.

SC (CFDT) : l'UNSFA a le droit de s'opposer à tout ce qu'elle veut, c'est une position politique, mais l'objectif est de trouver des consensus sociaux et de créer des droits. Aujourd'hui, l'UNSFA propose une augmentation de 1 % alors que la moyenne des régions qui ont négocié est de 1.59 %. Trois mois après, que coûte à une agence 0.59 % en plus ?

GL (UNSFA) : la problématique ce n'est pas tant cette valeur, mais plutôt le cumul de l'ensemble des augmentations diverses. L'UNSFA entend des remontées d'exaspération et de grandes inquiétudes de ses adhérents, c'est pourquoi elle est dans une logique de discuter de toutes augmentations de charges quelles qu'elles soient.

JFC (SyndArch) : entend ce discours sur l'augmentation des charges, mais aujourd'hui, la charge induite qui s'abat sur les agences, c'est le 0.5 % au titre du dialogue social à l'initiative, et pour financer explicitement l'UNAPL et dont l'UNSFA est largement complice. L'UNSFA génère des charges en ensuite, elle vient pleurer parce qu'il y en a de trop.

GL (UNSFA) : il ne s'agit pas du financement du paritarisme et des parts qui reviennent aux uns et aux autres, mais le cumul de l'ensemble de toutes ces augmentations fait qu'à un moment elles représentent une masse non négligeable. Le fait d'augmenter la valeur de point, même si la part n'est pas énorme pour une petite agence, vient se cumuler avec toutes les autres augmentations.

Aujourd'hui, il y a des agences en grande difficulté, qui ferment et d'autres qui licencient, il faut entendre les remontées encore plus vraies en province qu'en Ile-de-France. L'UNSFA y est sensibilisée et elle souhaite pouvoir négocier région par région pour essayer de limiter les hausses, même si elle est d'accord pour un réajustement pour les salariés par rapport à la hausse générale des prix. Cependant, depuis plusieurs années, l'augmentation de la valeur du point est en hausse par rapport à l'augmentation du coût de la vie et cet écart ne fait que s'accroître d'année en année.

SC (CFDT) : il faut quand même que l'UNSFA se mette d'accord avec ses représentants au CNOA qui, en octobre 2013, ont fait paraître une page complète dans le Moniteur disant clairement que le niveau de rémunération était un problème pour la branche architecture ; au CNOA et dans les CROA, les discours devraient être cohérents.

La CFDT remercie le SyndArch d'avoir mis le doigt sur l'UNAPL, organisation représentative, mais qui propose aux salariés les accords les plus nuls de France.

YB (CFTC) : il est impossible de sélectionner des augmentations, l'UNSFA ne voit pas trop de difficulté à signer des augmentations pour le paritarisme, ce qui représente des charges supplémentaires. Quant à l'augmentation des salaires, il faut également la signer. Les négociations ont commencé en novembre 2013, il y a donc près de 4 mois de retard par rapport au 1<sup>er</sup> janvier dernier et une augmentation de 1 %, 0.8 ou 0.5 % ne va pas combler le retard puisque pour les entreprises non adhérentes, l'augmentation interviendra à compter de la date d'extension de l'accord.

GL (UNSFA) : aujourd'hui, le niveau de l'inflation est de 0.5 %.

YB (CFTC) : sauf qu'en janvier dernier, le taux d'inflation n'était pas 0.5 % !

SC (SyndArch) : partage le constat des difficultés des agences, mais sur le principe, comment le national peut-il se substituer aux discours régionaux ? Peut-être que la méthode utilisée jusqu'à présent n'est pas la bonne et qu'il faille en discuter, néanmoins, la CPNNC ne peut pas se substituer aux CPR et négocier région par région. Le mieux c'est de fixer une règle, ce qui obligera les CPR à conclure et en cas d'échec, la règle définie sera appliquée.

GL (UNSFA) : la CPNNC peut se substituer aux CPR, elle connaît la situation des régions du fait qu'elle a des représentants dans chacune d'elles. La CPNNC est là pour reprendre les positions exprimées par chacun. L'UNSFA est attachée à reprendre cette discussion selon les typologies et les problématiques de chaque région et non pas à appliquer une règle qui a fait son temps et qui évitait les négociations au national.

JFC (SyndArch) : propose de sortir de cette discussion assez stérile dont les arguments sont toujours les mêmes et de passer aux cas pratiques. Pour la région Rhône-Alpes, l'UNSFA ne propose aucune augmentation et le collègue salarié propose une augmentation de 1.59 %. Quid de la négociation ?

SC (CFDT) : si la CPNNC renégocie par région, il faut avoir les données économiques de chacune d'elles.

FD (CFE-CGC) : dans le compte-rendu approuvé du 27 mars dernier, T. Le Berre rappelait que *"La coutume veut que, lorsque les CPR n'ont pas fixé de valeur de point au bout de deux réunions, c'est le national qui s'en charge à partir de la moyenne nationale du pourcentage d'augmentation."* Quant à la CFE-CGC, en tant que représentante des salariés, elle ne voit pas comment fixer une valeur de point inférieure alors qu'une valeur supérieure serait proposée.

DM (FO) : l'UNSFA propose une augmentation de 1.4 % pour la région Champagne-Ardenne, alors que la proposition du collège employeur était bien loin de ce pourcentage ! Il faut savoir que dans cette région, le représentant de l'UNSFA a négocié pour son entreprise et non pas pour la région, il faut bien faire attention à ce qui est dit en région.

SC (CFDT) : la proposition faite par l'UNSFA, répartie sur les mois de l'année, représente 10.94 € toutes charges confondues (21.88 € pour deux salariés). Par ailleurs, pour que la CPNNC puisse renégocier par région, il lui faut les données économiques de chacune d'elle es dans ce cas là, autant supprimer les CPR ! Le collègue salarié propose donc de conclure sur le sujet et de fixer les valeurs de point selon la règle en vigueur.

GL (UNSFA) : le but n'est pas de supprimer les CPR, mais de statuer sur les sept qui n'ont pas abouti et qui font probablement l'objet de difficultés.

FG (SyndArch) : estime que la 2<sup>ème</sup> réunion de négociation est souvent inutile, quant à renégocier une 3<sup>ème</sup> fois, c'est une perte de temps et cela n'offre aucun intérêt sur le plan argumentaire. Par contre, la sous-commission en charge de la mise à jour de la CCN peut très bien aborder ce problème et faire de nouvelles propositions à la CPNNC.

JPC (UNSFA) : la position du Syndicat de l'Architecte n'est pas cohérente puisqu'il n'avait annoncé aucune augmentation pour 2014.

JFC (SyndArch) : le Syndicat de l'Architecture a pourtant signé au-delà de 1.59 % dans certaines régions, voire même 2.70 % en Corse. Il a simplement voulu rompre avec ce cercle vicieux qui consiste à se substituer aux prérogatives des employeurs qui sont de négocier les salaires dans leur entreprise, en fonction des emplois occupés et des salariés, et non pas en fonction d'une règle générale qui consiste à appliquer un coefficient pour ne pas être embêtés. Maintenant, le Syndicat de l'Architecture renouvelle sa demande, à savoir choisir une région, par exemple la région Champagne-Ardenne dont le différentiel n'est pas important (+ 1.59 %/+ 1.4 %) et que la CPNNC renégocie.

GL (UNSFA) : revient sur le discours premier du SyndArch, à savoir proposer 0 % pour que ce soient les agences qui négocient ; par contre, aujourd'hui, le SyndArch propose une augmentation de 1.59 % calculée sur la moyenne, ce qui contredit le discours précédent. La méthode proposée de renégocier sur la base des 1.59 % convient bien à l'UNSFA.

La CPNNC décide de procéder à la négociation de la valeur du point pour les sept régions n'ayant pas abouti.

SC (CFDT) : rappelle qu'il ne s'agit pas de fixer un pourcentage d'augmentation, mais une valeur de point qui sera différente pour chaque région qui n'a pas abouti.

- Négociation de la valeur du point pour la région Champagne-Ardenne :

Augmentation de + 1.4 % pour l'UNSFSA, soit 7.21 € en sachant que l'UNSFSA n'ira pas au-delà de + 1.53 %, soit 7.32 € (valeur de point identique pour les autres organisations syndicales).

GL (UNSFSA) : si les organisations syndicales sont d'accord pour une augmentation de 1.53 %, l'UNSFSA est prête à signer pour la Champagne-Ardenne, soit 7.32 €. C'est bien la preuve que les organisations syndicales peuvent arriver à un accord.

Région Champagne-Ardenne : consensus pour une valeur de point de 7.32 €.

**- Négociation de la valeur du point pour la région Aquitaine : 7.39 €/7.51 €.**

GL (UNSFSA) : l'UNSFSA propose une valeur de point de 7.46 € et une autre de 7.43 €, en fonction des deux tranches de coefficients.

DM (FO) : contrairement à l'UNSFSA, au SyndArch, à l'UNSA et à la CFDT, FO n'a pas été d'accord pour que deux valeurs de point soient appliquées en Aquitaine, cette proposition n'a pas été actée puisque le PV n'a pas été approuvé.

SC (CFDT) : puisqu'il n'y a aucune trace du PV et que les négociations en CPR Aquitaine n'ont pas abouti, l'application de deux valeurs de point ne peut avoir lieu.

GL (UNSFSA) : puisque deux syndicats de salariés et deux d'employeurs étaient d'accord pour deux valeurs de point en Aquitaine, les accords régionaux peuvent être pris en considération.

SC (CFDT) : la région Aquitaine n'ayant pas abouti, les deux valeurs de point ne sont pas d'actualité. Le collègue salarié ne descendra pas en dessous de 7.51 €.

JFC (SyndArch) : le Syndicat de l'Architecture ne propose aucune augmentation. Les discussions vont forcément aboutir à un constat de désaccord, or, la CCN prévoit que la CPNNC a l'obligation de fixer une valeur de point pour les sept régions qui n'ont pas abouti. Soit la méthode ne change pas, même si elle ne plaît à personne, mais au moins elle permet de fixer la valeur de point, soit il y a une autre méthode.

JPC (UNSFSA) : en partant d'un coefficient moyen de 320, l'augmentation serait de 450 €/par an pour une agence de trois personnes, soit 50 % du prix d'un ordinateur.

SC (CFDT) : la CFDT arrête tout débat et est prête à signer les valeurs de point avec une augmentation de 1.59 %, même si elle souhaiterait avoir plus.

GL (UNSFSA) : comme l'a souligné FO, la CCN de la branche est la seule qui oblige à fixer une valeur de point région par région. Jusqu'à présent, c'est la règle d'usage qui a été appliquée, néanmoins, elle a des limites dans des périodes plus délicates. Le sujet n'est-il pas de modifier la CCN sur cette partie là pour que la branche n'ait plus un système bloquant de négociation de la valeur de point ?

JFC (SyndArch) : la plupart des CCN fixent une valeur de point nationale ...

YB (CFTC) : les branches du bâtiment, de la métallurgie, des carrières et matériaux et de l'architecture négocient au niveau régional. Quid de l'opportunité de fixer des valeurs de point pour la branche, compte-tenu de la taille des structures ?

GL (UNSFSA) : l'UNSFSA est ouverte à toute discussion ...

SC (CFDT) : quid de la position de l'UNSFSA ? Comment juge-t-elle l'utilité de la CCN ?

GL (UNSFSA) : la CCN de la branche est quand même l'une des plus favorables et elle ne pose pas de problème. Cependant, lorsque la situation économique est délicate, il est normal de faire un peu plus attention.

SC (CFDT) : estime qu'il est trop facile de parler de crise ... Si les architectes avaient une valeur ajoutée au niveau de la masse salariale, peut-être que certains maîtres d'ouvrage considéreraient la profession d'une autre façon. Le collègue salarié est bien loin de ce qu'il voudrait en termes de valorisation du travail.

GL (UNSFA) : deux problématiques se posent, l'augmentation de la valeur du point et le niveau des salaires et ce n'est pas en augmentant la valeur du point que les écarts de salaires seront rattrapés.

Propositions de l'UNSFA :

- Franche-Comté : 7.34 €
- Guadeloupe : 7.32 €
- Haute-Normandie : 7.35 €
- Paca : 7.33 €
- Rhône-Alpes : 7.40 et 7.31 €

JFC (SyndArch) : la branche n'a pas le choix, la CPNNC est obligée de procéder à la fixation ; même si ce n'est pas la bonne méthode, c'est la plus rationnelle et approuvée par tout le monde à une époque. Le SyndArch note que l'UNSFA est prête à signer l'accord de salaire pour la région Champagne-Ardenne (7.32 €).

GL (UNSFA) : quant aux autres régions, l'UNSFA ne signera pas, elle souhaitait avoir une discussion pour justement essayer de trouver un consensus.

**Décision** : La CPNNC acte une augmentation de la valeur du point 2014 de 1.59 % pour les régions qui n'ont pas abouti à un accord, soit les valeurs suivantes : 7.32 € pour la Champagne-Ardenne ; 7.51 € pour l'Aquitaine ; 7.46 € pour la Franche-Comté ; 7.44 € pour la Guadeloupe ; 7.47 € pour la Haute-Normandie ; 7.45 € pour la région Paca ; 7.52 € et 7.43 € pour les deux zones composant la région Rhône-Alpes.

👉 **Point sur la méthode de calcul de la valeur du point en Midi-Pyrénées (à la demande de la CFE-CGC) :**

FD (CFE-CGC) : la CCN prévoit une négociation de la valeur du point par région, voire par département, en cohérence avec une grille de classification comportant des coefficients chiffrés et une valeur identique pour chaque coefficient. Or, les partenaires sociaux négocient depuis plusieurs années une valeur de point différente et dégressive par niveau, uniquement en région Midi-Pyrénées ; c'est pourquoi la CFE-CGC interroge la CPNNC sur cette méthode contradictoire qui tasse la grille et qui lèse la catégorie des cadres.

JFC (SyndArch) : ce principe a été négocié en région Midi-Pyrénées il y a quatre ou cinq ans et toutes les organisations autour de la table ont été signataires à un moment donné.

FD (CFE-CGC) : souhaite que cette méthode ne soit pas étendue à d'autres régions et soit modifiée pour les prochaines négociations en région Midi-Pyrénées.

**Décision** : La CPNNC propose que le secrétariat de l'APGP écrive à la Présidence de la CPR Midi-Pyrénées pour l'informer des difficultés rencontrées en termes de méthode de calcul de la valeur du point dans la région et que, par conséquent, ce sujet soit inscrit à l'ordre du jour de la prochaine CPR.

## **Point 5 : Renouvellement de la Présidence de la CPNNC**

- Suspension de séance -

La Présidence revient au collège employeur et la Vice-Présidence, au collège salarié.

Les organisations d'employeurs proposent deux candidats au poste de Président, J-François Chenais, pour le Syndicat de l'Architecture et Gilles Lefébure, pour l'UNSFA.

Le collège salarié propose Stéphane Calmard, représentant de la CFDT-SYNATPAU, pour être Vice-président.

JFC (SyndArch) : est candidat à la Présidence de la CPNNC puisque le Syndicat de l'Architecture a cédé la Présidence de la CPNEFP à l'UNSFA en 2012. Il est légitime que le Syndicat de l'Architecture assure la Présidence d'une commission, ce qui n'est pas le cas depuis deux ans.

CY (UNSFA) : les deux membres de la présidence exercent ensemble les mêmes attributions.

JFC (SyndArch) : non, les dispositions conventionnelles attribuent à chacun des deux des fonctions différentes.

GL (UNSA) : pour les usages d'alternance, l'UNSA souhaite le présenter à la Présidence de la CPNNC. Pour régler ce problème d'alternance, l'UNSA propose de modifier les textes et que la Présidence et la Vice-Présidence tournent tous les ans sur une période de deux ans, selon le même principe que celles de l'APGP.

PP : cette disposition relative aux commissions nationales et régionales ne figure pas dans l'écriture actuelle de la CCN et nécessite de passer par un avenant.

SC (CFDT) : la CCN dit seulement que "La CPNNC élit en son sein une Présidence composée d'un Président et d'un Vice-président ..."

YB (CFTC) : propose que la CPNNC reprenne les règles de l'APGP.

**Décision : La CPNNC procède à l'élection de sa nouvelle Présidence :**

- J-François CHENAIS (collège employeur) : 10 voix ;

- Gilles LEFEBURE (collège employeur) : 10 voix ;

En cas d'égalité de suffrages, l'élection est acquise au candidat le plus âgé.

- Stéphane CALMARD (collège salarié) : 20 voix.

La CPNNC prend acte de l'élection de la nouvelle Présidence à compter du 22 mai 2014, pour deux ans :

- J-François CHENAIS (Syndicat de l'Architecture), représentant du collège employeurs, est élu Président.

- Stéphane CALMARD (CFDT-SYNATPAU), représentant du collège salariés, est élu Vice-président.

**Point 6 : Le temps partiel (suite des négociations et conclusion)**

SC (CFDT) : pour information, la branche architecture n'a pas l'obligation de négocier un accord sur le temps partiel ; pour y être obligée, il faudrait qu'au moins un tiers des salariés soit à temps partiel, ce qui n'est pas le cas.

**Projet d'accord proposé par l'UNSA**

**Observations du Syndicat de l'Architecture :**

JFC (SyndArch) : au niveau de la méthodologie, il est important de souligner que le projet présenté par l'UNSA n'est pas un projet d'accord sur le temps partiel, mais plutôt un projet d'intégration au sein de la CCN de 2003 et donc une modification de celle-ci. La mise en œuvre est un peu compliquée puisque les articles ne sont pas en corrélation avec l'avenant n° 1. Quant à la forme, quelques remarques sont à apporter :

➤ **Préambule :**

*"Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus aux salariés à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation, sous réserve, en ce qui concerne les droits conventionnels, de modalités spécifiques prévues par une convention ou un accord collectif de travail ..."*

"Sous réserve" remet en cause ce qui est écrit précédemment.

*"... Afin de maintenir l'équilibre du dispositif conventionnel de travail à temps partiel, les partenaires sociaux de la branche entendent négocier sur les modalités complémentaires d'organisation du temps partiel ..."*

Les principes affirmés précédemment sont ambigus et ne sont pas très clairs.

➤ **Article 2 - Article modifié :** Quid de la modification ?

➤ **Article VII.5 - Travail à temps partiel**

**Article VII.5.1 - Définition du temps partiel**

*"Est considéré comme salarié à temps partiel, le salarié dont la durée du travail est inférieure :*

*à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement ..."*

L'avenant n° 1 a modifié cette définition.

➤ **Article VII.5.4 - Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel**

*"En contrepartie de la dérogation à la durée minimale et afin de permettre au salarié à temps partiel de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins*



égale à la durée minimale d'activité prévue par la loi, la répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait en journées complètes ou demi-journées (matin ou après-midi) régulières, sauf demande écrite du salarié.  
Lorsque le temps de travail effectif atteint 6 heures consécutives les salariés bénéficient d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes."

Quid d'une journée complète et de la référence à 6 heures consécutives de temps de travail effectif ? Même si c'est une obligation légale, elle n'a pas lieu de figurer dans l'accord.

"Pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien, et dont la durée du travail hebdomadaire est en deçà de la durée minimale hebdomadaire prévue dans l'accord, la répartition des horaires devra être régulière de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois et d'atteindre ainsi, s'ils le souhaitent, une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée minimale de 24 heures.

L'horaire de travail d'un salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité qui ne peut être supérieure à deux heures, sauf demande écrite du salarié.

Dans les cas d'exigences exceptionnelles, dont la présence nécessaire du salarié à une réunion dont la fixation de l'horaire ne dépend aucunement de l'employeur, cette interruption peut être supérieure à 2 heures. Dans ce cas, l'avenant au contrat de travail devra comporter une compensation spécifique négociée."

Ce dispositif est compliqué et incompréhensible, pourquoi ne pas régler le problème dans le cadre d'heures complémentaires ?

#### ➤ Article VII.5.5 - Période minimale continue de travail

"Pour l'ensemble des salariés relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture, à l'exception des salariés relevant de la catégorie des personnels d'entretien, la période journalière continue est fixée au minimum à 3 heures de travail effectif pour permettre aux salariés un équilibre vie professionnelle/vie personnelle qui tienne compte également de la spécificité des emplois de la branche..."

Voir observation art. VII.5.4.

#### ➤ Article VII.5.6 - Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel

"Tout salarié qui le souhaite peut solliciter le bénéfice d'un emploi à temps partiel. Les salariés à temps partiel, qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, dans la même entreprise ou qui souhaitent l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou à un emploi équivalent, bénéficient d'une priorité d'accès."

Quid de la catégorie professionnelle dans la grille de classification ?

"Pour que le salarié puisse exercer son droit de priorité, l'employeur doit porter à la connaissance de ces salariés, par tous moyens, la liste des emplois disponibles correspondants."

Quid des emplois disponibles dans la CCN ?

"... Dans le cas d'une augmentation temporaire de la durée de travail d'un salarié, le salarié l'ayant acceptée, devra être informé par écrit de sa réintégration à son ancien volume d'heures à l'issue de ladite situation. Ces éléments seront repris dans l'avenant qui sera nécessairement conclu pour cette augmentation temporaire du temps de travail."

Quid du délai de prévenance ? Si la référence est le Code du Travail, autant ne rien écrire.

#### ➤ Article VII.5.7 - Modification de la répartition de la durée du travail

Toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié 7 jours ouvrés au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu.

Délai de prévenance un peu court.

#### ➤ Article VII.5.9 - Heures complémentaires

Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées à la demande expresse de l'employeur au-delà de la durée prévue dans le contrat de travail

Incohérent avec la CCN, reprendre la même formulation.

#### ➤ Article VII.5.10 - Compléments d'heures de travail par avenant au contrat de travail

L'avenant devra préciser le motif, le terme, la durée contractuelle de travail sur la période considérée, la rémunération mensualisée correspondante et la répartition de cette durée contractuelle de travail.

Aucune durée limite sur le sujet.

#### ➤ Article 3 - Dispositions finales

Force obligatoire de l'accord a été oubliée.

## DEBAT

SC (CFDT) : pourquoi ne pas imaginer qu'un article relatif temps partiel soit inclus dans la CCN ? Sauf que l'avenant n° 1 qui est en cours d'extension devra être modifié.

En l'absence de la CFTC, de la CGT, de la CFE-CGC et de l'UNSA, les discussions sur le temps partiel vont être difficiles, d'autant plus que la plupart ne souhaite pas signer l'accord puisqu'il n'y a pas d'obligation. En ce qui concerne la CFDT, elle pourrait signer cet accord, à condition qu'il règle les problèmes d'adaptation et qu'il facilite les conditions de travail en entreprise, mais aussi, à condition qu'il apporte, des droits aux salariés.

DM (FO) : le seuil des 15 heures hebdomadaires de travail à temps partiel pose problème à FO (art. VII.5.2). Quant au reste de l'accord, FO préfère attendre la fin des débats pour soumettre le document à son service juridique. En ce qui concerne les 6 heures consécutives de temps de travail effectif (art. VII.5.4), il faut conserver ce dispositif, mais parler de la rémunération afférente aux 20 mn de temps de pause.

Il manque trop d'organisations syndicales de salariés pour que FO puisse se prononcer. Après avoir écouté le Syndicat de l'Architecture, il semble que le projet d'accord pose problème par rapport à la CCN et à l'avenant n° 1 qui n'est toujours pas étendu et qui risque de ne jamais l'être, sans compter que l'accord ne sera applicable aux signataires qu'à compter de sa date d'extension.

PP : très précisément, la date d'application qui est prévue dans l'avenant est le premier jour du deuxième mois suivant la publication de l'arrêté d'extension.

### Observations de la CFDT :

SG (CFDT) : pour information, à partir de 2016, tous les salariés qui travailleront moins de 24 heures devront passer à 24 heures, sinon les entreprises devront les licencier et pour toute nouvelle embauche, il sera impossible d'embaucher de nouveaux salariés pour une durée de travail inférieure à 24 heures.

PP : il y aura deux échéances, une pour les emplois existants (2016) pour adapter les emplois au temps partiel et une autre échéance plus rapide pour la création de nouveaux emplois à temps partiel.

SC (CFDT) : une autre observation sur le projet d'accord de l'UNSA, il doit faire référence à l'article VII.3.2 de la CCN relatif aux périodes de suractivité, ainsi qu'à l'article afférent aux 35 heures dont la règle doit être explicitée dans l'accord sur le temps partiel.

Le temps partiel est un sujet sensible et il manque trop d'organisations de salariés pour pouvoir conclure aujourd'hui.

L'UNSA propose quand même d'avancer sur l'accord et de reprendre chacun des articles.

FG (SyndArch) : ce projet est rédigé de telle manière qu'il ne peut que décourager les entreprises à embaucher des temps partiels, sa rédaction est trop complexe et nécessite d'être simplifiée.

JFC (SyndArch) : avant de reprendre l'examen du projet d'accord article par article, la question est de savoir si le collègue salarié est prêt à le signer.

SG (CFDT) : la CFDT est tout à fait d'accord pour signer un accord sur le temps partiel, à partir du moment où il sera plus favorable que la CCN et que les salaires à temps partiel seront revalorisés.

DM (FO) : rappelle les réserves émises sur le seuil des 15 heures hebdomadaires de travail à temps partiel, les 6 heures consécutives de travail et la rémunération de la pause de 20 mn.

GL (UNSA) : l'accord a bien pour objet de définir ensemble les modalités qui peuvent être mises en place.

SG (CFDT) : l'objectif d'un tel accord est d'éviter de faire venir du personnel pour une heure de travail (ex. personnel de ménage), sans compter le temps passé en déplacement.

GL (UNSA) : ce sujet a déjà été abordé, les petites structures ont effectivement des heures de ménage extrêmement faibles (deux fois une heure).

SG (CFDT) : les entreprises peuvent faire l'effort de changer deux fois une heure de ménage par une fois deux heures !

SC (CFDT) : la question risque de ne pas se poser, puisque la branche doit avoir au moins un tiers de ses salariés à temps partiel. En ce qui concerne la négociation sur les heures de ménage, les organisations de salariés peuvent considérer qu'il est préférable de faire appel à une société de prestations de service plutôt que d'embaucher quelqu'un pour une heure par ci par là.

GL (UNSA) : sauf que bien souvent, le personnel d'entretien groupe les heures de ménage dans le même immeuble. Le personnel de ménage est un cas spécifique qu'il faudra étudier de près.

## **Projet d'accord, après débat**

### **➤ Préambule**

*Suite à la promulgation de la Loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, les partenaires sociaux ont décidé d'entamer des négociations relatives aux modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, notamment en raison de la nécessité pour les entreprises de la branche de recourir au travail à temps partiel, dans le respect de la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.*

*Les signataires rappellent le principe selon lequel, dans chaque entreprise, les salariés à temps partiel bénéficient de l'ensemble des droits reconnus au salarié à temps complet et notamment de l'égalité d'accès aux possibilités de promotion, de carrière et de formation.*

### **➤ Article 1 - Champ d'application**

*Les dispositions du présent accord sont applicables à l'ensemble des entreprises dont l'activité principale relève du champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003.*

### **➤ Article 2 - ~~Article modifié~~ Travail à temps partiel**

#### **- Article 2.1 - Définition du temps partiel**

Sont considérés comme salariés à temps partiel, les salariés dont l'horaire de travail est inférieur à 35 heures hebdomadaires, ou inférieur à la durée collective du travail applicable dans l'entreprise lorsque cette durée est inférieure à la durée légale.

#### **- Article 2.2 - Durée minimale du travail**

*Par dérogation à l'article L.3123-14-1 du Code du travail et pour tenir compte de la diversité de l'organisation des entreprises d'architecture et de leur mode d'exercice, les parties signataires conviennent que la durée de travail d'un salarié à temps partiel est au minimum de 17 heures et 30 minutes hebdomadaires ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée, soit 76 heures, ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du Code du Travail.*

*Toutefois, pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien, la durée hebdomadaire de travail peut être inférieure à ce minimum de 17 heures et 30 minutes et peut atteindre 1 heure (**à préciser**).*

#### **- Article 2.3 - Dérogations à la durée minimale de travail**

*Les dispositions des articles 2.2 et suivants ne s'appliquent pas :*

- aux salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, pour lesquels une durée de travail inférieure à la durée minimale de travail et compatible avec les études est fixée de droit ;*
- à la demande du salarié, après présentation d'une demande écrite et motivée, faisant état de contraintes personnelles et/ou pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps complet ou au moins une durée hebdomadaire de 24 heures.*

*Pour les contrats de travail à temps partiel en cours, l'employeur pourra et ce, jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2016, déroger à la durée minimale hebdomadaire moyenne fixée par la loi :*

- soit en appliquant les dispositions du présent accord ;*
- soit en évoquant la nécessaire prise en compte de l'activité économique.*

*A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les dispositions de l'article 2 s'appliquent à l'ensemble des salariés à temps partiel.*

*L'employeur communique au moins une fois par an au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel un bilan du travail à temps partiel réalisé dans l'entreprise. Le cas échéant, il communique également ce bilan aux délégués syndicaux de l'entreprise.*

**- Article 2.4 - Garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers pour les salariés à temps partiel**

*La répartition de la durée hebdomadaire de travail des salariés se fait en journées complètes ou demi-journées (matin ou après-midi) régulières, sauf demande écrite du salarié.*

*Pour les salariés relevant de la catégorie du personnel d'entretien et dont la durée de travail hebdomadaire est inférieure à 17 heures et 30 minutes, la répartition hebdomadaire des horaires devra être régulière, de façon à permettre aux salariés de cumuler plusieurs emplois.*

**- Article 2.5 - Période minimale continue de travail - Article supprimé**

**- Article 2.5 - Priorité légale d'accès à un emploi à temps plein ou à temps partiel**

*Tout salarié qui souhaite une modification de son contrat de travail, dans la même entreprise, en termes de durée ou d'emploi, bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois disponibles.*

*L'employeur peut alors proposer au salarié à temps partiel un emploi à temps complet non équivalent.*

*La priorité d'accès crée à la charge de l'employeur l'obligation d'accéder à la demande du salarié si celui-ci remplit les conditions pour occuper le poste à pourvoir.*

*En cas d'exercice du droit de priorité d'accès, le salarié confirmera sa volonté à l'employeur par écrit, suivant les modalités décrites à l'article 2.7 du présent accord.*

*Ces éléments seront repris dans l'avenant qui sera nécessairement conclu entre l'employeur et le salarié pour la modification du contrat de travail et/ou cette augmentation temporaire du temps de travail, dans la totalité des situations décrites à cet article.*

**Décision : La CPNNC poursuivra l'examen des articles 2.6 et suivants du projet d'accord sur le temps partiel le 22 mai 2014.**

**Point 7 : Information de la sous-commission "Mise à jour de la CCN"**

PP : la sous-commission a dressé l'ordre du jour de ses travaux à mener ; ils devront porter, dans l'ordre des numéros d'articles de la CCN :

- sur la mise en place de délégués syndicaux régionaux,
- sur la refonte de la grille de classification,
- sur un questionnaire relatif à la façon de citer l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé pour la formation professionnelle,
- sur le fonctionnement des CPR, notamment par rapport à la négociation de la valeur de point,
- sur le fonctionnement des Présidences des commissions paritaires (à la demande de la CPNNC de ce jour).

**Décision : La CPNNC acte que la sous-commission "Mise à jour de la CCN" se réunira le mardi 29 avril 2014.**

**Elle est composée comme suit :**

**Titulaires : J-F. Chenais (Syndicat de l'Architecture), Ch. Yuen (UNSFA), F. Paquier (UNSA) et S. Calmard (CFDT-SYNATPAU). Suppléants : F. Groshens (Syndicat de l'Architecture) et D. Modaine (FO).**

**Point 8 : Information de la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes"**

SC (CFDT) : l'accord relatif à "l'Egalité professionnelle femmes/hommes" est signé, la sous-commission a commencé à travailler sur un kit de communication qui inclura trois éléments :

- présentation sommaire des principes contenus dans l'accord,
- guide d'entretiens professionnels,

- outil d'aide à l'élaboration de la négociation des accords d'entreprise (ou du plan d'action pour les entreprises de moins de 8 salariés).

PP : dans un second temps, le suivi de cet accord entrera dans les attributions de la sous-commission ; celle-ci devra analyser les données, à partir du moment où les opérateurs prévoyance/santé seront en mesure de les fournir. Ce travail consistera, au fil des ans, à mesurer finement les écarts en matière d'égalité et les effets liés à l'entrée en vigueur de l'accord. Dans le cadre de l'appel d'offres, tous les opérateurs se sont engagés à restituer annuellement à la branche des données issues de la collecte des informations qu'ils peuvent effectuer en récupérant les bulletins de salaire (à compter de 2015). L'analyse de ces données entrera dans l'activité régulière et annuelle de la sous-commission chargée du suivi de l'accord.

FG (SyndArch) : chaque membre de la sous-commission a recherché des modèles de kit de communication. Il s'avère qu'à l'occasion de la journée de l'égalité salariale, le Ministère des Droits des femmes, de la Ville, de la Jeunesse et des Sports a présenté un outil inédit, pratique et gratuit pour aider les femmes à progresser dans leur carrière : l'application pour téléphone mobile et tablette "Leadership pour Elles".

L'application "Leadership pour Elles" est un outil efficace, facile et ludique. Il s'ouvre sur un quiz d'autoévaluation qui interroge l'utilisatrice sur son comportement, sa posture en milieu professionnel. A l'issue de cette évaluation, l'application propose information, sensibilisation et conseils d'expertes pour prendre la parole en public, booster carrière et salaire, cultiver ses réseaux et entreprendre.

JFC (SyndArch) : le Sénat a adopté le projet de loi sur l'égalité professionnelle, et la nouveauté est que les entreprises qui ne la respecteront pas ne pourront plus concourir aux marchés publics. Concourir aux marchés publics est très important pour les agences d'architecture et les efforts qu'a fait la branche en mettant en place un accord un peu coercitif ne fait que renforcer les possibilités pour les entreprises, de se mettre en conformité avec la loi et donc de pouvoir continuer leur activité.

Si au sein d'une entreprise, un (ou une) salarié(e) signale une atteinte à l'égalité professionnelle, l'entreprise peut se voir interdire de concourir.

**Décision** : La CPNNC acte que la sous-commission "Egalité professionnelle femmes/hommes" qui se réunira le mercredi 07 mai 2014 est composée comme suit :

- Titulaires : F. Groshens (Syndicat de l'Architecture), Ch. Yuen (UNSFA), F. Paquier (UNSA) et S. Calmard (CFDT-SYNATPAU) ; suppléantes : S. Charnallet (Syndicat de l'Architecture) et N. Hamici (CFDT-SYNATPAU).

**La sous-commission poursuivra l'élaboration du kit de communication qui sera présenté à la CPNNC du 22 mai 2014.**

**Point 9 : Questions diverses** : aucune.

### **Ordre du jour de la CPNNC du 22 mai 2014**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 24 avril 2014
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Suite et fin des négociations sur le temps partiel
- 5 - Mise à jour de la CCN
- 6 - Présentation du kit de communication dans le cadre de l'égalité professionnelle femmes/hommes
- 7 - Questions diverses