

CPNNC du 12 mars 2015

Compte-rendu approuvé
par la CPNNC du 16 avril

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Sandrine CHARNALET Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Patrick COLOMBIER
UNSA : Gilles LEFEBURE, Thierry LE BERRE, Christophe YUEN, Cyril VALLEE

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Nabila HAMICI
CFE-CGC : François DUDILIEUX (François LE VARLET excusé)
CFTC : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ
CGT : Laurent TABBAGH
FO : Dominique MODAINE, Bernard BECK
UNSA : Frédérique PAQUIER, Jean-Louis BLANC

Président : Jean-François CHENAIS

Vice-Président : Stéphane CALMARD

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 12 mars 2015

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la CPNNC du 05 février 2015
- 3 - Activité de la Présidence
 - * Signature de l'accord formation
- 4 - Projet d'avenant n° 4 à la CCN
- 5 - Dossier Santé/Prévoyance "action sociale"
- 6 - Réflexion sur les CPR
- 7 - Questions diverses

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve en l'état l'ordre du jour de la réunion du 12 mars 2015.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 05 février 2015

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 05 février 2015 sous réserve de modifier le tableau récapitulatif des accords et avenants (l'UNSA étant non signataire de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes).

Point 3 : Activité de la Présidence : aucune.

✓ Signature de l'accord formation

Décision : L'accord relatif à la formation professionnelle est présenté à la signature des partenaires sociaux à compter de ce jour, 12 mars et jusqu'au 30 mars 2015.

Point 4 : Projet d'avenant n° 4 à la CCN

PP : depuis deux ans, la sous-commission "Mise à jour de la CCN" a travaillé sur plusieurs aspects ; le 04 mars dernier, elle a avancé sur le projet de grille de classification, sans pour autant avoir traité jusqu'au point d'aboutir à des propositions sur les autres aspects évoqués.

JFC (SyndArch) : les autres aspects ont consisté à supprimer le terme "Opca PI" du texte de la CCN et à revoir les articles relatifs aux CPR.

✓ Grille de classification

PP : la sous-commission a procédé au repérage des différents types de métiers existant dans la branche, en tenant compte du type d'entreprise d'architecture, des effectifs et plus ceux-ci sont importants, plus les emplois sont spécialisés. Une fois repérés, ces emplois ont été regroupés par filière (5) :

- Emplois de conception "cœur de métier architecture"
- Emplois de conception spécialisés (architecture intérieure, paysage, urbanisme, scénographie)
- Emplois administratifs
- Emplois techniques
- Emplois connexes.

Ces différents emplois sont dispatchés sur cinq grilles pouvant comprendre 5 ou 6 niveaux (voire 7 pour certains emplois eu égard à leur classement hiérarchique). Le principe c'est d'avoir une référence, pour chaque emploi repéré, au niveau de diplôme nécessaire à l'emploi (en référence au niveau de diplôme de l'Education Nationale) et au regard de cet emploi, avoir trois coefficients possibles selon les critères classants dont le principe subsiste.

Ces critères classants sont désormais réduits à trois, le quatrième, « contenu de l'activité » qui existait auparavant n'ayant plus de sens du fait que dorénavant, un nom est donné à l'emploi. Ces critères classants sont technicité, autonomie/initiative, formation/expérience.

Tous les coefficients ne se retrouvent pas dans chacune des filières. A titre d'exemple, dans les emplois administratifs, les coefficients 380, 400 et 420 sont attribués au responsable administratif, et l'emploi hiérarchiquement au-dessus (DRH) correspond aux coefficients 500, 520 et 540. Les trois coefficients intermédiaires ne sont pas utilisés parce qu'ils ne correspondent pas à un type d'emploi de la filière administrative. Dans les tableaux, ne subsistent que les coefficients afférents à des emplois repérés dans la filière.

A chaque emploi, il est fait référence à un niveau de diplôme de l'Education Nationale, sauf en ce qui concerne l'emploi d'agent d'entretien pour lequel il n'y a pas lieu de faire référence à un diplôme de niveau V de l'EN.

TLB (UNSFA) : bien que d'un point de vue général, la grille de classification lui convienne, il faut analyser chacune des filières :

- emplois cœur de métier : il est dommage de ne pas utiliser le volant complet des coefficients actuels. On peut dire que l'assistant de projet 1 débute aux coef. 260 alors qu'il y a des coef. 220 et 240 dans la CCN. C'est un peu lourd de commencer à rémunérer un jeune qui sort de l'école au coef. 260 (soit 2000 € bruts en Bretagne !).

- emplois administratifs : même remarque pour l'assistant administratif, un débutant. Quant à l'emploi de secrétaire technique, il faudrait peut-être créer deux niveaux ; les compétences vont au-delà de l'administratif pur et simple et ce sont des assistants de conducteurs de travaux qui ne débutent pas au coef. 260, mais plutôt à 220 ou à 240.

- emplois techniques : quid d'un commis de chantier-dessinateur et d'un OPC-conducteur de travaux ? Commis de chantier est un intitulé de poste qui n'est pas valorisant ; quant à "conducteur de travaux", ce sont plutôt des "directeurs de travaux", l'OPC est une mission complémentaire qu'ils peuvent faire. Le conducteur de travaux est plutôt un chef de chantier qui dirige une équipe sur un chantier.

YB (CFTC) : ce type de grille est à la fois bien pour les emplois repères, mais pas forcément adaptée à toutes les tailles de structures. L'emploi de secrétaire technique se situe entre 260 et 300 et celui de secrétaire de direction de 320 à 360 ; mieux vaudrait faire chevaucher les coefficients pour que la secrétaire technique expérimentée, au taquet de sa fonction, puisse atteindre le même niveau que la secrétaire de direction débutante. De plus, certains emplois ne sont pas cohérents avec la taille moyenne des entreprises d'architecture (ex. le DRH).

GL (UNSFA) : revient sur l'intitulé "conducteur de travaux" qui a déjà fait l'objet de discussion à la dernière CPNNC et il avait été suggéré qu'il pourrait être remplacé par "responsable de chantier" qui est un terme plus usuel dans la profession. Quant aux références aux niveaux de diplômes, il faudrait un glossaire pour s'y retrouver plus facilement et pour pouvoir donner une explication claire aux confrères.

FP (UNSA) : rappelle que l'entretien professionnel permet régulièrement aux employeurs et aux salariés de redéfinir le contenu des missions, éventuellement de l'améliorer et de renégocier certains éléments, notamment l'évolution salariale. Comme il est possible d'acquérir des points en fonction des critères classants autonomie/initiative, technicité, formation/expérience, même si des salariés peuvent se trouver bloqués sur le niveau de fin et ne pas atteindre le niveau supérieur par le biais de l'entretien et des points supplémentaires, il faut quand même espérer pouvoir faire évoluer les salariés en milieu ou en fin de carrière et leur permettre d'atteindre le niveau supérieur. Il faut trouver les moyens de faire évoluer les salariés au sein de la grille.

JFC (SyndArch) : l'évolution indiciaire au sein de la grille c'est une chose et le salaire en est une autre. Quelqu'un qui est au maximum de ses compétences en matière de secrétariat technique peut avoir un salaire supérieur à celui de la secrétaire de direction, c'est pourquoi, il faut bien dissocier le coefficient du salaire.

YB (CFTC) : retoucher une grille de classification c'est un peu faire preuve de masochisme au regard de ce qui s'est passé la dernière fois.... Lorsque dans un emploi, le niveau de technicité et d'expertise est au taquet, le poste, quel qu'il soit, devrait peser plus. Cette grille proposée risque de limiter l'évolution des coefficients et des carrières.

GL (UNSFA) : rien n'empêche l'employeur d'augmenter son personnel au-delà de la valeur du montant de la grille.

TLB (UNSFA) : le poste de "directeur de travaux" est très significatif dans la profession, ils sont souvent hors grille parce qu'ils sont rares, jeunes et compétents et ils sont indispensables dans certains types d'entreprises.

JFC (SyndArch) : les niveaux hiérarchiques, c'est une chose, mais les emplois repères doivent être en phase avec les formations mises en place dans la branche, sinon, autant garder la grille actuelle qui convient à beaucoup de gens.

LT (CGT) : la grille de classification doit protéger le salarié diplômé à l'embauche, et il faut que l'évolution de sa carrière soit verrouillée à chaque étape par un coefficient. Le problème, c'est qu'aujourd'hui dans la branche, les salaires sont complètement déconnectés des coefficients (20 % en Ile-de-France), il faut bien mettre en place un outil qui règle ce problème, qui fonctionne au niveau des compétences acquises au fil des années, de la formation, des diplômes obtenus, etc. et faire vivre cet outil de manière cohérente. Les salaires sont peut-être très bons dans la profession, mais pas les coefficients.

FD (CFE-CGC) : sur le principe, cette nouvelle grille est intéressante, mais il faudrait ajouter un commentaire expliquant que les coefficients ne figurent qu'à titre indicatif, qu'ils ne sont pas bloqués et expliquer à quoi correspondent les niveaux de l'Education Nationale.

FP (UNSA) : la grille a été correctement réécrite en ce qui concerne les différents types d'emplois et les différentes catégories et cette répartition par bloc semble adaptée à la situation de la branche. Par contre, il est vrai, comme l'a évoqué la CGT, qu'il faut réfléchir à une évolution des coefficients au sein de la grille par rapport à l'ensemble de la branche. Chacun a tendance à voir sa pratique ou le cas d'une ou de plusieurs entreprises, mais il faut aller au-delà. Dans la refonte de cette grille, il y a une notion d'avantages, d'acquis que les salariés ont obtenus du fait d'une évolution de carrière et il ne faut pas de but en blanc en faire table rase et repartir sur des coefficients qui vont tenir compte d'un contexte économique ou d'une actualité qui fait que les salaires sont tirés vers le bas et dire que, désormais, pour telle ou telle qualification, le coefficient sera bloqué.

La branche doit avoir une vision d'ensemble et ne pas flouer les salariés qui ont une qualification et qui, tout au long de leur vie professionnelle, acquièrent, soit des diplômes complémentaires, soit des certifications, mais également une expérience qui doit être valorisée. Par le biais de ces coefficients ou de ces amplitudes, il ne faudrait pas qu'il y ait un blocage et qu'au final, ce soit quelque chose de moins évolutif que prévu au départ.

GL (UNSFA) : la question de déconnection évoquée par la CGT entre les coefficients et les salaires, c'est vrai et faux, tout dépend des postes et de l'offre et de la demande. Sur le marché, il y a peu de responsables de chantier compétents et comme c'est un poste assez usant, ils sont bien payés. Pour en revenir aux différentes filières de la grille, dans les emplois connexes, l'agent d'entretien de base démarre au coefficient 200 (1610 €), pourquoi ne pas le mettre au niveau du SMIC (1457 €) ? Autant prendre des sociétés de nettoyage extérieures.

JFC (SyndArch) : dans la CCN, cet emploi correspond au coef. 200 ... Les coefficients sont des coefficients hiérarchiques mis en rapport avec des niveaux de diplômes de l'Education Nationale, aujourd'hui, il semble donc assez logique de respecter cette hiérarchie de base. L'objectif de la loi qui oblige à revoir cette grille consiste à partir d'un certain niveau de formation et par le biais de la formation continue, acquérir un autre niveau. Pour certains emplois (cœur de métier), c'est relativement logique, par contre, ça l'est moins pour d'autres ; pour les emplois administratifs, des qualifications correspondent à des niveaux de diplômes de l'Education Nationale et la question est de savoir s'il peut y avoir des continuités de carrière. C'est également vrai pour le conducteur de travaux qui correspond à un niveau de formation, peut-être faut-il faire évoluer la hiérarchie ? Il n'empêche que la nouvelle grille proposée correspond à des niveaux de diplômes et que c'est le point de départ d'une évolution de carrière.

CV (UNSFA) : aussi bien pour l'ancienne grille que pour la future nouvelle, il s'agit bien des minima et aujourd'hui, un architecte en titre ne pourrait pas, après "x" années de pratique, changer de travail et demander un salaire qui irait au-delà du coef. 600. Il est donc important de le noter quelque part en annexe de la grille pour que ce soit bien clair pour les employeurs. De plus, l'architecte en titre qui figure au coef. 430 dans l'ancienne grille, fait un bond et passe carrément à 560 dans la nouvelle ; c'est une énorme différence qui peut poser problème dans les petites structures.

SC (CFDT) : il est clair que c'est un aspect qui sera non négociable pour la CFDT ; c'est quand même l'un des moyens de revaloriser la profession dans son ensemble.

JFC (SyndArch) : pour info, il n'existe qu'une cinquantaine d'architectes en titre dans les agences en France, il ne s'agit pas d'HMONP mais de ceux qui ont la responsabilité intégrale de la conception du projet et de son déroulement au sein de grosses structures.

CY (UNSFA) : en ce qui concerne l'architecte en titre et au regard des derniers chiffres de la profession publiés sur le site du CNOA, 1247 architectes en titre salariés sont inscrits au tableau de l'Ordre (et non 50) et 499 "autres" n'exercent pas la profession, mais sont également inscrits au tableau de l'Ordre.

JFC (SyndArch) : ces chiffres s'expliquent du fait que les architectes en titre salariés ont l'obligation de s'inscrire à l'Ordre, mais seulement une cinquantaine est répertoriée dans les agences d'architecture.

PC (SyndArch) : s'interroge sur l'architecte en titre et sur le niveau équivalent d'un ingénieur dans une société d'ingénierie et avec l'arrivée du BIM, il va falloir comparer les rémunérations et les coefficients.

JFC (SyndArch) : sauf que les coefficients sont différents selon les branches ...

GL (UNSFA) : les ingénieurs ne sont pas forcément payés plus que les architectes ...

LT (CGT) : en analysant les coefficients et les salaires, entre 200 (1500 €) et 600 (4500 €), c'est carrément le triple comparé aux grilles d'autres branches, ce qui crée un effet de tassement. L'idée serait de créer un coef. 700 à 5250 €.

En résumé, trois points ressortent :

- revoir l'amplitude des emplois administratifs : secrétaire technique 1 et secrétaire technique 2 ;
- revoir l'intitulé "OPC conducteur de travaux" et le remplacer par "responsable de chantier 1" et "responsable de chantier 2" à la place "d'économiste 1" ;
- revoir le coefficient d'appel 200.

FP (UNSA) : en ce qui concerne le poste de dessinateur, parfois des salariés exercent des fonctions autres et sont sous valorisés ; le fait d'avoir passé le coef. à 260 n'est pas forcément une mauvaise chose.

Décision : La CPNNC propose que la sous-commission modifie la grille de classification en tenant compte des remarques suivantes :

- Emplois de conception cœur de métier :

Avant Assistant de projet 1 : rajouter un emploi de dessinateur en entrée de grille à 240.

- Emplois de conception spécialisés :

Avant Assistant de projet 1 : rajouter un emploi de dessinateur en entrée de grille à 240.

*** Assistant de projet 1 : rajouter une entrée de grille à 240.**

- Emplois administratifs :

*** scinder l'emploi de secrétaire technique en deux (1 et 2)**

*** Assistant administratif : revoir le coef. 220 d'entrée de grille.**

- Emplois techniques :

*** "Responsable de chantier 1" à la place de "conducteur de travaux" et "responsable de chantier 2" dans la même case qu' "économiste 1"**

*** Commis de chantier, dessinateur : rajouter une entrée de grille à 240.**

✓ CPR

Article XV.5.1

**Commissions Paritaires Régionales (CPR)
Missions, composition et fonctionnement**

Missions :

Les Commissions Paritaires Régionales (CPR) sont chargées, dans le cadre de chaque région administrative, des missions suivantes :

- négociation de la valeur du point ;

- conciliation de différends individuels ou collectifs sur saisine d'employeurs ou de salariés ;

- suivi de l'application de la CCN en relais de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective ;

- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

- initiatives éventuelles de négociation d'accords régionaux relatifs aux conditions d'emploi.

L'idée de la sous-commission a été de donner un pouvoir de négociation aux CPR sur des sujets relatifs aux conditions d'emploi. Les discussions régionales sont plus utiles si elles se situent dans une perspective de négociation de quelque chose. Avant que la CPR n'engage une négociation, elle doit élaborer un projet et le national doit s'assurer que les modalités et les finalités de l'accord s'inscrivent bien dans les prérogatives des partenaires sociaux en termes de sujet et de représentativité.

Composition :

Les Commissions Paritaires Régionales sont composées de deux collèges, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.

Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. L'importance du collège regroupant le plus grand nombre d'organisations, qui, à raison de deux membres titulaires par organisation, détermine le quota de représentants de chaque collège.

Fonctionnement :

Création.

Une première réunion de la Commission Paritaire Régionale sera convoquée par le secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de chacun des deux collèges. Lors de cette première réunion, la CPR élit en son sein une Présidence.

Réunions.

Les Commissions Paritaires Régionales se réunissent au moins une fois par an et doivent, a minima, négocier la valeur du point. A défaut d'une réunion annuelle, la CPR sera considérée comme dissoute.

Présidence :

La Présidence est composée d'un Président et d'un Vice-Président.

- lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-Président appartient au collège salarié et alternativement ;

- la durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions du Président et du Vice-Président :

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la Commission Paritaire Régionale, de convoquer, par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen recommandé avec accusé de réception dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le Vice-Président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance et de le transmettre au secrétariat du paritarisme pour diffusion, d'assister le Président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le secrétariat du paritarisme.

Modalités spécifiques à la négociation d'un accord régional hors valeur de point :

La possibilité d'engager une initiative régionale est conditionnée par l'adoption d'un projet présenté lors de la première réunion de négociation de valeur de point. Les modalités et finalités seront formalisées par écrit, et soumises pour validation à la commission paritaire nationale compétente.

Les organisations syndicales composant la CPR s'engageront, de façon claire et explicite, à négocier sur le sujet. Les réunions seront convoquées selon les règles habituelles, chaque délégation étant néanmoins réduite de moitié.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article XV.5.1 (CPR : missions, composition et fonctionnement) sous réserve des modifications apportées ci-dessus.

Article XV.5.2

Commissions Paritaires Régionales (CPR)

Procédure de conciliation

Tout conflit individuel pourra être porté d'abord devant la Commission Paritaire Régionale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.

La commission paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins de conciliation adressée, par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Le secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la Présidence de la Commission Paritaire Régionale.

Dès la réception de la requête, la présidence fait procéder à la convocation des membres de la Commission Paritaire Régionale.

La commission assure sa mission de conciliation dans un délai maximum de 1 mois à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :

- convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties à la requête du demandeur ;

- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur ;

- toutes pièces complémentaires produites par les parties le jour même de la conciliation, sont communiquées à l'APGP et à la partie adverse, au moins une semaine avant la réunion de la CPR ;

- les parties ou leurs représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix, sauf pour l'une ou l'autre des parties d'un empêchement majeur reconnu valable par la Commission Paritaire Régionale.

La Commission Paritaire Régionale dresse procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties, prend acte de son obligation conséquence et envoie copie du procès-verbal à la partie défaillante.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, la Commission Paritaire Régionale émet un avis sur le litige à l'origine de la saisine, sur la base des éléments communiqués ;

- la Commission Paritaire Régionale entend les parties et tente de les concilier. Si besoin est, elle s'ajourne à 15 jours francs ouvrables au maximum et tente à nouveau de concilier les parties, celles-ci devant être également convoquées à la deuxième séance éventuelle ;

- si la conciliation est obtenue, la Commission Paritaire Régionale le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements ;

- si la conciliation n'est pas obtenue, la Commission Paritaire Régionale constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties ;

- la Commission Paritaire Régionale remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective.

YB (CFTC) : est d'avis que cet article ne sert à rien et qu'il peut être supprimé...

FD (CFE-CGC) : propose de conserver les 5 premiers alinéas ...

GL (UNSA) : propose de limiter l'article aux conflits individuels impliquant des salariés protégés...

LT (CGT) : dans la branche, 95 % des agences ont moins de 10 salariés et 75 % en ont moins de 4 et comme il n'y a pas de représentants du personnel, c'est la seule occasion offerte aux salariés de rencontrer des syndicats pour être conseillés. Il faut conserver cet article, et qu'il y ait ou non conciliation, le salarié part quand même avec un document de la CPR qui pourra toujours lui servir en cas d'un éventuel recours prud'homal.

PP : que cet article relatif à la procédure de conciliation reste ou bien disparaisse ne changera rien par rapport à la procédure relative à l'avis quant au licenciement des salariés protégés.

FP (UNSA) : propose de prévoir deux modalités, une conciliation via une rencontre et une saisine de la CPR et une procédure écrite qui permette au salarié d'avoir un document de la CPR, mais qui évite une réunion.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article XV.5.2 (CPR : Procédure de conciliation) sous réserve des modifications apportées ci-dessus, et transcrites dans l'avenant n°4 examiné lors de la prochaine réunion.

Article XV.5.3.1
Commissions Paritaires Régionales (CPR)
Procédure de la négociation de la valeur du point
Principes

Les valeurs de point régionales et/ou éventuellement départementales sont négociées au sein des CPR par les représentants des organisations syndicales représentatives.

La valeur de point devant prendre effet au 1^{er} janvier de l'année, les négociations se déroulent, dans chaque région, au cours du dernier trimestre de l'année précédente.

Le secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations régionales selon les indications fournies par les présidences des CPR, les réunions devant être fixées de façon à ce que les négociations soient closes avant le 15 décembre.

Le secrétariat du paritarisme est chargé de communiquer aux représentants mandatés des organisations un document présentant les données économiques et sociales disponibles relatives à la branche.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article XV.5.3.1 (CPR : Procédure de la négociation de la valeur de point - Principes) sous réserve des modifications apportées ci-dessus.

Article XV.5.3.2
Commissions Paritaires Régionales (CPR)
Négociation de la valeur du point
Procédure de négociation

Sur initiative de la Présidence, la Commission Paritaire Régionale est convoquée par le secrétariat du paritarisme au cours du dernier trimestre.

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en 3 exemplaires par les organisations syndicales représentatives signataires.

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

En cas d'échec de la négociation au terme de cette réunion, sur demande conjointe d'organisations représentatives au sein des deux collèges et sous réserve que cette demande émane d'une ou de plusieurs organisations en capacité de signer un accord remplissant les conditions de validité, une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà du 15 décembre.

Le Président et le Vice-président conservent chacun un exemplaire de l'accord, les troisième étant adressés au secrétariat du paritarisme. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue du dépôt et de l'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

Décision : La CPNNC valide la rédaction de l'article XV.5.3.2 (CPR : Négociation de la valeur du point - Procédure de négociation) sous réserve des modifications apportées ci-dessus.

Article XV.5.3.3
Commissions Paritaires Régionales (CPR)
Négociation de la valeur du point
Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord régional ou de droit d'opposition

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.5.3.2, les parties ne sont pas parvenues à un accord, la Présidence de la CPR doit en tenir informée la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

A cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme, par tout moyen recommandé avec accusé de réception, un procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collègue employeur et du collègue salarié.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation Collective se saisit et fixe, lors de sa première réunion de l'année, la valeur du point, applicable dans la région concernée.

La CPNNC fixe, dans les mêmes conditions, la valeur de point en cas d'absence de négociation au sein d'une région, ou dans le cas d'un accord ayant fait l'objet d'un droit d'opposition recevable.

Le secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives, notamment en vue du dépôt et de la demande d'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

Décision : La CPNNC valide en l'état la rédaction de l'article XV.5.3.3 (CPR : Négociation de la valeur du point - Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord régional ou de droit d'opposition).

Point 5 : Dossier Santé/Prévoyance "Action sociale"

Restitution des travaux de la Commission Paritaire Spéciale, et de la sous-commission "Action sociale".

JFC (SyndArch) : la Cour de Cassation a rendu un arrêt le 11 février dernier sur la désignation des opérateurs, il va à l'encontre de la décision du Conseil Constitutionnel sur la recommandation.

"Plusieurs arrêts du 11 février 2015, rendus par la Cour de Cassation, sont venus renforcer les clauses de désignation en vigueur en prévoyance et santé collective en affirmant que :

- la validité de la clause de désignation litigieuse n'était pas subordonnée à la mise en concurrence par les partenaires sociaux de plusieurs opérateurs économiques,

- la notion de contrats en cours telle que précisée par la décision du Conseil Constitutionnel du 13 juin 2013 devait s'entendre comme "les actes ayant le caractère de conventions ou d'accords collectifs ayant procédé à la désignation d'organismes assureurs pour les besoins du fonctionnement des dispositifs de mutualisation que les partenaires sociaux ont entendu mettre en place, voire les actes contractuels signés par eux avec les organismes assureurs en vue de lier ces derniers et de préciser les stipulations du texte conventionnel de branche et ses modalités de mise en œuvre effective".

En pratique, cela signifie que les clauses de désignation tomberont à leur échéance (réexamen tous les cinq ans) et non à l'échéance du contrat d'assurance. Cette interprétation est conforme à l'avis du Conseil d'Etat rendu le 26 septembre 2013. Mais elle ne satisfait guère les défenseurs de la thèse de l'absence de légitimité des conventions collectives imposant une clause de désignation d'organismes assureurs en l'absence de contrats existants à la date de la décision du Conseil Constitutionnel. Ces derniers espèrent une résistance de la cour d'appel de renvoi...."

FG (SyndArch) : suite à cet arrêt de la Cour de Cassation, quid de l'intérêt de lancer un nouvel appel d'offres ? Même si la branche n'a rien à reprocher à Humanis et à Malakoff-Médéric quant à la qualité des prestations servies, il en va autrement pour la gestion de la collecte paritarisme auprès des entreprises, la restitution de données statistiques (qui n'a pas été mise en œuvre du fait de la suspension du précédent appel d'offres) et la communication. Quoi qu'il en soit, la branche risquera de se heurter à bon nombre d'entreprises et de salariés récalcitrants si elle prend la décision de changer d'opérateurs.

Un nouvel appel d'offres offrirait de nombreux intérêts et la meilleure solution, ce serait peut-être de ne retenir qu'un seul organisme pour assurer la gestion des régimes.

JFC (SyndArch) : même s'ils ne sont pas directement liés à l'appel d'offres, de nombreux textes gouvernementaux sont parus, notamment sur la transparence. Quels que soient les opérateurs, ils doivent communiquer aux membres d'une association telle que l'APGP, les liens d'intérêt (financiers) qu'ils ont avec les uns et les autres et appel d'offres ou pas, cette transparence existe.

Si la branche se fixe comme objectif de poursuivre la désignation, ce qui est la bonne décision pour maîtriser la gestion des régimes en ayant la plus grosse assiette de cotisations avec la meilleure mutualisation possible, elle doit analyser l'arrêt de la Cour de Cassation de manière à décider de faire ou pas un appel d'offres.

YB (CFTC) : en ce qui concerne un nouvel appel d'offres, la CFTC n'a pas d'opinion, mais ce qui est important, c'est de ne pas conclure trop rapidement tant que les textes de loi ne sont pas figés.

TLB (UNSA) : d'après la Cour de Cassation, la branche peut conserver les opérateurs désignés, mais pour combien de temps ? Quoi qu'il en soit, l'appel d'offres ne pourra être fait que dans le cadre d'une recommandation. Maintenant, reste à savoir si la branche a la possibilité de renégocier les tableaux de garanties en santé et les faire évoluer sans faire d'appel d'offres ? Quoi qu'il en soit, la branche va devoir se décider rapidement puisque s'il y a appel d'offres, il doit être lancé avant fin avril.

FP (UNSA) : par rapport à ces accords, il va bien falloir faire évoluer les contenus et rien ne prouve que la dérogation suffise. Par ailleurs, compte tenu des problèmes rencontrés avec les opérateurs, notamment au niveau de la collecte, il va falloir en tenir compte dans l'appel d'offres.

JFC (SyndArch) : proroger un an de plus les opérateurs ne serait pas la meilleure solution et signifierait proroger la convention existante en l'état. Quelques points juridiques sont à éclaircir avant de prendre la décision de lancer un appel d'offres ou pas. Il ne faut pas oublier que les jugements de la Cour Européenne sont clairement établis, notamment en termes de plus-value sociale et de solidarité et ces jugements sont cités dans l'arrêt de la Cour de Cassation. Il

est prématuré de prendre une décision aujourd'hui, cependant, elle pourra être prise à la prochaine CPNNC, une fois que la commission aura demandé l'avis d'un juriste sur le sujet.

SC (CFDT) : propose que les organisations syndicales se rapprochent de leurs juristes respectifs ... Par ailleurs, il semble que l'évolution des garanties en santé ne soient pas directement conditionnées à un nouvel appel d'offres.

JFC (SyndArch) : la question de savoir s'il faudra un seul gestionnaire ou pas relève de la commission de gestion et non de la CPNNC. Il n'empêche que le choix d'un seul organisme assureur aurait des avantages en termes de sécurisation de la collecte du paritarisme et de la gestion du fichier des entreprises adhérentes.

SC (CFDT) : il faut quand même savoir qu'un nouvel appel d'offres risquera de faire perdre à la branche l'aspect désignation qui est un système mutualisé et solidaire, alors que l'aspect recommandation est un système libéral. A ce jour, très peu de salariés, voire pas du tout, sont mécontents d'Humanis et de Malakoff-Médéric.

LT (CGT) : désignation ou recommandation, cela ne changera pas que l'employeur, s'il le souhaite, aille voir ailleurs.

JFC (SyndArch) : à condition que les garanties soient plus favorables ...

LT (CGT) : quid des moyens mis à la disposition des opérateurs et de la branche pour vérifier que les garanties souscrites ailleurs sont plus favorables ?

JFC (SyndArch) : la réponse est dans l'accord santé ...

TLB (UNSFA) : il ne faut pas mélanger la santé et la prévoyance. En santé, les opérateurs ont fait leur travail, en prévoyance, aucune dérogation n'est prévue, l'adhésion au régime de branche est obligatoire. Il est vrai qu'il serait confortable de conserver les opérateurs actuels et de négocier pour que la gestion ne soit assurée que par l'un des deux.

SC (CFDT) : propose que la branche se rapproche d'un avocat conseil spécialisé (ex. Me Barthélémy qui connaît le sujet) pour avoir un avis d'ici le 02 avril prochain, date à laquelle se réunira la Commission Paritaire Spéciale.

PP : le délai d'ici la prochaine commission spéciale est trop court pour interroger un juriste ... Il faut garder en mémoire le timing initialement programmé pour aboutir à une recommandation avant que la branche ne soit percutée par les dernières informations. Afin d'aboutir à une mise en œuvre des décisions des partenaires sociaux au 1^{er} janvier 2016, un rétro planning a été élaboré pour qu'à l'issue de la réunion de la commission spéciale du 02 avril, le feu vert soit donné pour l'envoi des annonces qui doivent être publiées le 24 avril. Ensuite, la CPNNC du 16 avril devra valider les éléments concrets du cahier des charges, mais l'information quant à l'appel d'offres doit se faire en amont.

Conclusion : le 02 avril prochain, la branche devra être en situation de dire si elle fait ou pas un appel d'offres. Cela ne sera pas la première fois que la branche se retrouverait dans une situation où un appel d'offres qu'elle aurait engagé n'aboutirait pas. Elle pourrait même imaginer que l'appel d'offres soit lancé en laissant ouvertes les deux hypothèses, à savoir qu'il aboutisse soit à une recommandation, soit à une désignation.

SC (CFDT) : il est impensable de prendre une telle orientation ...

GL (UNSFA) : comme il existe aujourd'hui un énorme flou juridique, il ne serait pas raisonnable de lancer une procédure qui pourrait faire perdre à la branche le bénéfice de la désignation. Il semble difficile d'entamer quelque chose d'autre que la prolongation des opérateurs actuels.

JFC (SyndArch) : il faut quand même approfondir le sujet, notamment sur la pertinence de l'accord et jusqu'où il peut être modifié sans toucher à sa nature. Aujourd'hui, l'accord permet à la branche de faire de la désignation, mais reste à savoir selon quelles modalités, c'est pourquoi il est nécessaire d'avoir l'avis d'un spécialiste.

SC (CFDT) : c'est bien pourquoi, la branche ne peut pas prendre la décision de lancer l'appel d'offres.

TLB (UNSFA) : la situation est telle que la branche doit s'abstenir de lancer un appel d'offres pour ne pas perdre la désignation, la prudence est de rigueur et elle doit sécuriser l'accord actuel.

Décision : La CPNNC mandate la Commission Paritaire Spéciale pour qu'elle relise les accords santé et prévoyance et qu'elle vérifie si les clauses de désignation demeurent valables.

✓ Action sociale

JFC (SyndArch) : la sous-commission a consulté à deux reprises les opérateurs qui ont un avis différent quant à la manière d'envisager l'action sociale. Les propositions d'Humanis et de la branche se rejoignent ; quant à Malakoff-Médéric, l'opérateur est intéressé par le côté interprofessionnel de l'action sociale et pour récupérer un maximum d'argent : proposition non retenue, c'est à la branche de gérer son propre argent pour des actions bien spécifiques (aide à la mobilité, adaptation au poste de travail ... des sujets spécifiques à la profession).

La sous-commission a décidé qu'elle allait bâtir un accord spécifique "fonds social" qui serait validé en CPNNC et qui ne sera lié ni à la santé, ni à la prévoyance.

Point 6 : Réflexion sur les CPR

FP (UNSA) : il est dit à l'article XV.5.1 de la CCN que "*Les Commissions Paritaires Régionales sont chargées, dans le cadre de chaque région administrative, des missions suivantes*" Quid de la notion de département dans le cadre de la territorialité ?

JFC (SyndArch) : soit la branche tient compte de la notion de territoire et supprime toute référence aux régions administratives, soit elle se cale sur celles-ci.

FP (UNSA) : quid du coût pour la branche si elle décide d'un découpage différent de la territorialité administrative ?

TLB (UNSFA) : si la branche maintient le découpage actuel qui fonctionne assez bien, il n'y aura pas de problème.

FG (SyndArch) : comme la CPNNC n'est pas le lieu pour débattre du découpage régional, l'idée c'est que chaque CPR s'empare du sujet et que les forces syndicales se regroupent.

YB (CFTC) : estime que les CPR ne sont pas habilitées à discuter de la fusion des régions....

GL (UNSFA) : est d'avis, au contraire, que les CPR doivent se prononcer sur le regroupement régional.

JFC (SyndArch) : la branche a du temps pour consulter les CPR, l'urgence, dans un premier temps, c'est de modifier les termes "région administrative" dans la CCN et permettre aux régions, soit de se regrouper, soit de rester dans leur configuration actuelle.

Décision : La CPNNC décide de consulter les CPR quant à la définition du périmètre territorial de négociation dans le cadre de la réforme de la carte régionale.

Toutefois Il est convenu de remplacer par avenant dans la CCN toute référence aux « régions administratives » par un terme faisant référence à un territoire de négociation et a des « valeurs de point territoriales ».

Point 7 : Questions diverses : aucune.

Ordre du jour de la CPNNC du 16 avril 2015

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la CPNNC du 12 mars 2015
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 – Avenant N° 4 à la CCN
- 5 – Appel d'offres Prévoyance et Frais de Santé
- 6 – Action sociale
- 7 - Questions diverses