

CPNNC du 16 avril 2015

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 07-05-2015

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Pierre PETROPAVLOVSKI
UNSAFA : Gilles LEFEBURE, Thierry LE BERRE, Christophe YUEN, Cyril VALLEE

Collège Salariés :

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

Président : Jean-François CHENAIS

Vice-Président : Stéphane CALMARD

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

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 santé
- 6 - Action sociale
- 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 16 avril 2015.

Point 2 : Approbation du compte-rendu de la réunion du 12 mars 2015

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 12 mars 2015 sous réserve des modifications suivantes :

- Point 4 (Avenant 4 à la CCN) - Grille de classification : Propos de LT (CGT) : *"la grille de classification doit protéger le salarié diplômé à l'embauche et dans la carrière et il faut que l'évolution de sa carrière soit verrouillée à chaque étape par un coefficient..."*
- Point 4 (Avenant 4 à la CCN) - CPR : préciser que la CPNNC valide la rédaction des articles relatifs aux CPR, sous réserve des modifications apportées et transcrites dans l'avenant n° 4 qui viendra en discussion à la prochaine réunion.

Point 3 : Activité de la Présidence :

✓ **Courriers divers envoyés** : pour information de la CPNNC, présentation des courriers adressés au Ministre du Travail, à la Ministre des Affaires Sociales de la Santé et des Droits des femmes, aux présidents des commissions des affaires sociales de l'Assemblée Nationale et du Sénat.

✓ **Rencontre avec les opérateurs** :

JFC (SyndArch) : l'APGP a rencontré Malakoff-Médéric pour faire le point sur la collecte de la cotisation paritarisme.

✓ **Accord formation** :

SC (CFDT) : l'accord formation a été signé par l'UNSFA, le SyndArch, la CFDT, l'UNSA et la CGT.

PP : il ne manque plus que l'accusé réception de la CGT. L'accord va pouvoir partir à l'extension puisque le délai de 15 jours après la notification est atteint.

Point 4 : Avenant n° 4 à la CCN

JFC (SyndArch) : l'avenant n° 4 reprend tous les articles discutés et modifiés le 12 mars dernier. La grille des classifications a été modifiée, ainsi que tous les articles découlant de cette grille.

- Présentation de l'avenant n° 4 -

Articles sujets à modification

Article I.2 - Objet et durée de la convention

TLB (UNSFA) : l'UNSFA souhaite que la première phrase de l'article soit rédigée comme suit : La présente convention collective nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent, entre les employeurs des entreprises d'architecture et de maîtrise d'œuvre, à exercice réglementé ~~ou non~~, et leurs salariés.

L'UNSFA ne souhaite pas que la CCN de la branche architecture soit ouverte à d'autres professions qui n'ont pas les mêmes règles de déontologie.

JFC (SyndArch) : elle est pourtant étendue et élargie aux maîtres d'œuvre en bâtiment !

TLB (UNSFA) : l'UNSFA propose que *"la CCN peut être adoptée par d'autres activités d'architecture non réglementées"*.

FD (CFE-CGC) : le code NAF 7111Z regroupe, non seulement les entreprises d'architecture, mais aussi les maîtres d'œuvre et d'autres professions non réglementées qui peuvent adopter la CCN par élargissement.

FP (UNSA) : dans le contexte d'un regroupement de CCN, ne serait-il pas positif pour la branche d'ouvrir la CCN aux professions à exercice réglementée ou non ? Ce serait peut-être dommage que la branche n'élargisse pas le champ professionnel et se prive d'un effectif supplémentaire en restant fermée sur les professions réglementées.

YB (CFTC) : professions réglementées ou non, cela permettrait de régler le problème qui existe avec les maîtres d'œuvre et d'être en conformité avec la réalité en appliquant la CCN aux entreprises d'architecture professions réglementées, élargie ensuite aux maîtres d'œuvre.

SC (CFDT) : la CCN protège les salariés et non la profession. Par ailleurs, il ne faut pas oublier que l'objectif c'est de passer de 650 CCN à 275, il ne faudrait pas que la branche se fasse absorber un jour par le bâtiment. Fut un temps où l'UNSFA avait refusé de signer si le mot "réglementé" était supprimé, or aujourd'hui, la proposition est de le remettre. Cet avenant ne pourra pas être signé s'il restreint le champ d'application. Enfin, comme la CCN est censée s'adresser aux salariés et gérer leurs rapports avec les employeurs, conserver ou supprimer "**ou pas**" ne changera rien. L'aspect réglementé n'intervient pas dans les relations entre employeurs et salariés.

JFC (SyndArch) : rappelle qu'une fusion des branches est en cours et si la branche des entreprises d'architecture ne prend pas les devants, elle risquera d'être rattachée, soit à celle du bâtiment, soit à Syntec ; cela signifie que la CCN des entreprises d'architecture disparaîtra avec ses spécificités et si elle est rattachée au bâtiment, ce sera même l'idée de conception qui disparaîtra. Il faut savoir aussi que les organisations professionnelles présentes n'auront aucune chance de siéger dans le paritarisme.

SC (CFDT) : l'UNAPL a quand même pensé à créer une CCN ou tout au moins à gérer une branche qui regrouperait l'ingénierie et le cadre de vie. Le bâtiment espère récupérer et grossir sa branche avec les concepteurs, ainsi ce serait globalement la construction en bâtiment qui aurait autoritairement la main sur tout. Il faut que la branche architecture se mette en avant et élargisse la CCN à tous les métiers de la conception (ce qui était le but de l'avenant n° 1).

JFC (SyndArch) : et le but du groupe de travail sur le comptoir de la maîtrise d'œuvre.

TLB (UNSFA) : entend bien tous les arguments, mais quid de la législation sur le regroupement des branches ? Il est vrai qu'aujourd'hui, l'UNSFA défend l'exercice réglementé par rapport à la loi de 1977, elle reste sur cette position et c'est la position de ses instances. L'UNSFA est éventuellement d'accord sur un élargissement, mais pas sur une ouverture. Quant à ce que propose l'UNAPL, l'UNSFA n'est pas du tout d'accord sur ce principe. Ouvrir la branche, peut-être sera-t-elle obligée de le faire un jour, mais tant que ce n'est pas le cas, l'UNSFA reste sur sa position.

FD (CFE-CGC) : revient sur le code NAF 7111Z, pourquoi ne pas supprimer carrément "à exercice réglementé ou non" ?

JFC (SyndArch) : ce serait revenir à l'avenant n° 1 ...

SC (CFDT) : se demande en quoi la CCN, qui gère les rapports entre salariés et employeurs, influe sur l'aspect réglementé d'une profession ?

TLB (UNSFA) : c'est ouvrir la profession à des activités qui n'ont rien à voir avec elle, même si elles font de la conception architecturales et qu'elles n'attendent que cela.

JFC (SyndArch) : il ne s'agit pas d'ouvrir "la profession", mais d'ouvrir "la CCN"

TLB (UNSFA) : c'est une première marche vers d'autres choses ... TLB est désolé, mais il a des consignes ...

JFC (SyndArch) : rappelle qu'à une époque, une réunion a eu lieu à l'Ordre avec l'UNSFA et le SyndArch et la demande explicite de l'UNSFA et du CNOA fut de maintenir la mention de l'aspect réglementé, sans remettre en cause l'ouverture du champ.

TLB (UNSFA) : que la mention "ou non" soit supprimée ou pas ne change rien puisque cela ouvre le champ de toutes façons. L'UNSFA a toujours dit qu'elle ne voulait pas ouvrir le champ de la branche à des professions qui n'ont pas la même déontologie.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas ce qui a été dit à la réunion au CNOA ...

TLB (UNSFA) : demande à vérifier le compte-rendu ...

SC (CFDT) : compte-tenu de ce qui se passe au Ministère, si la branche n'intervient pas, elle va disparaître.

FP (UNSA) : le souci, c'est effectivement le regroupement indéniable des branches et même s'il n'y a pas forcément de lien direct entre cette notion de professions réglementées et la situation des salariés, l'UNSA est là pour défendre leurs intérêts. Il y a également le fonctionnement du paritarisme, la négociation d'un avenant et le fait que pour l'instant, la CCN ne peut pas être réactualisée et que c'est toujours celle de 2003 qui s'applique. A un moment, la branche va se retrouver avec des textes trop anciens et du fait de ce conflit interne, le Ministère n'étend plus rien, ce qui pose problème au niveau du fonctionnement des entreprises.

JFC (SyndArch) : soit la position de la branche lui permet d'avancer, soit elle attend la position du Conseil d'Etat qui ne fera pas beaucoup de doute sur le sujet. Comme le Ministère n'étend plus rien et ce, sans aucun motif, les avenants seront étendus de façon autoritaire par le Conseil d'Etat. Si cela se produit, les avenants seront applicables en l'état et la branche aura perdu énormément de temps, voire de trop, pour se préserver. Le Ministère est en train de prendre des décisions pour le regroupement des CCN et si la branche est rattachée à Syntec ou pire, au bâtiment, elle n'existera plus sous son format actuel (même les organisations ne seront plus autour de la table du fait qu'elles ne seront représentatives, ni à Syntec, ni dans le bâtiment).

TLB (UNSFA) : entend bien ces arguments et les fera remonter aux instances de l'UNSFA.

JFC (SyndArch) : le SyndArch reste favorable à la rédaction de l'avenant n° 1 (suppression de la notion de professions réglementées). Cet aspect a été rajouté pour "faire plaisir" à l'UNSFA, maintenant, si elle ne signe pas l'avenant n° 4, le SyndArch demandera de revenir purement et simplement au texte de l'avenant n° 1.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA signera l'avenant n° 4 parce que tout le reste lui convient, si seule la notion d'exercice réglementé est maintenue (suppression de "ou pas").

PP (SyndArch) : le second paragraphe du même article contredit un peu cet aspect réglementé puisque "*la CCN s'applique pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 7111 Z, activités d'architecture...*"

JFC (SyndArch) : le fait d'avoir rajouté "réglementé", seule la profession d'architecte apparaît sous le code NAF 7111Z.

FP (UNSA) : ce serait dommage de revenir sur la formulation de l'avenant n° 1 qui semble poser problème au Ministère. La nouvelle formulation de l'avenant n° 4, même si elle n'est pas tout à fait adaptée, pourrait permettre d'obtenir la signature du Ministère.

Article IV.4 - Conflit. Règlements des conflits individuels et collectifs.

En cas de conflit individuel ou collectif, l'une ou l'autre des parties peut soumettre le différend, avant recours aux tribunaux compétents, à la commission paritaire régionale prévue au chapitre XV. Celle-ci s'engage à donner sa position dans un délai maximum de 1 mois à compter de sa saisine.

- Article supprimé -

PP : cet article a été soulevé dans le cadre de la CPR Poitou-Charentes. Une procédure a été engagée sur le fondement de cet article, procédure qui entre en contradiction avec la procédure de conciliation prévue au chapitre XV de la CCN. De surcroît, la procédure n'est pas décrite puisque les seules dispositions qui figurent sur cette notion de conflit sont celles inscrites actuellement dans l'article IV.4. Le fonctionnement et la finalité de l'article restent flous, par contre, ce n'est pas l'esprit de la conciliation qui est décrite ailleurs.

FP (UNSA) : pourquoi ne pas indiquer qu'en cas de conflit individuel ou collectif, c'est la procédure de conciliation qui s'applique et renvoyer au chapitre correspondant.

PP : historiquement, l'article est bien dans un chapitre qui traite de préavis de licenciement et de conflit. Quid de l'esprit qui prévalait lorsque cet article a été intégré ou bien est-ce une résurgence de la CCN précédente ?

JFC (SyndArch) : la CGT est à l'origine de cet article qui permettait d'avoir une procédure interne pour régler les conflits avant saisine des Prud'hommes. L'article est resté en l'état et il semble qu'il ne serve pas à grand-chose.

FP (UNSA) : c'est dommage de supprimer ce point positif de la CCN qui sert de passage de relais et qui permet de maintenir cette notion de procédure de conciliation.

JFC (SyndArch) : ça n'a rien à voir avec la procédure de conciliation, il s'agit de soumettre un différend, quid du rôle de la CPR ? A prendre une décision.

SC (CFDT) : la saisine en cas de conflit existe toujours, sauf que cet article pourrait ouvrir la possibilité aux syndicats qui n'en auraient pas les moyens, de pousser des salariés et d'orienter un employeur à passer devant une CPR.

LT (CGT) : supprimer cet article enlève la possibilité collective ... La CGT est d'accord pour sa suppression à la condition de rajouter à l'article XV.5.2 que : "Tout conflit individuel ou **collectif** pourra être porté"

SC (CFDT) : propose la rédaction suivante : "Tout conflit individuel ou **collectif, en lien avec les dispositions de la Convention Collective Nationale**, pourra être porté"

GL (UNSFA) : propose la rédaction suivante : "Tout conflit individuel ou **collectif, en lien avec l'application des dispositions de la Convention Collective Nationale**, pourra être porté"

LT (CGT) : le principe de la conciliation c'est justement d'éviter d'aller au Prud'homme et rajouter "en lien avec l'application des dispositions de la CCN" fait que l'interprétation sera différente selon les thèmes.

JFC (SyndArch) : propose la même rédaction que la CGT, à savoir que : "Tout conflit individuel ou **collectif** pourra être porté" Si jamais la branche est confrontée à pléthore de saisines, elle pourra toujours se reposer la question en fonction des types de conflits.

PP : de nombreuses dispositions du Code du travail sont citées à un endroit ou à un autre dans la CCN, ainsi, la branche n'échappe à rien. Sur la conciliation, la CCN crée l'obligation pour la CPR de se réunir pour traiter un sujet et la CPR n'a pas la maîtrise de dire de quel sujet elle s'occupe ou pas et c'est cela qui fait défaut. Dès lors que la saisine arrive, elle est censée être traitée, quelle que soit la nature du litige et l'intérêt de la question posée.

FD (CFE-CGC) : il y a plusieurs années, la branche avait rédigé une notice sur les saisines et les conciliations, peut-être faut-il le reprendre ?

PP : le document est intéressant, il décrit la procédure et donne des détails là où la CCN est un peu "légère" sur cet aspect, mais il ne répond pas à la question de savoir ce qui vaut la peine d'être traité ou pas.

FD (CFE-CGC) : ce document pourrait toujours être amélioré et utilisé ...

JFC (SyndArch) : sauf qu'à trop vouloir réglementer, la branche ne va pas s'en sortir. Lorsqu'une saisine arrive, elle passe en premier par l'APGP, mais rien n'empêche la Présidence de la CPNNC ou de la CPR, d'appeler les parties concernées pour faire le point et d'essayer de régler le problème avant d'organiser une réunion. Quoi qu'il en soit, compte-tenu du nombre de saisines, est-il opportun de s'en préoccuper à ce point là ?

GL (UNSA) : pour ne pas perdre de temps, il faut plutôt laisser la Présidence de la CPR déterminer si la saisine vaut le coup d'organiser une réunion.

FD (CFE-CGC) : l'article XV.5.2 s'intitule "procédure de conciliation" ; or, dans le document évoqué précédemment, il est précisé, avant de faire quoi que ce soit, de demander aux parties si elles ont la volonté de concilier.

FP (UNSA) : entre l'APGP, la Présidence de la CPNNC, celle de la CPR ... la procédure est un peu lourde à gérer. Les CPR ont des missions en lien avec le national, mais dans le cas présent, c'est l'APGP qui fait le relais.

JFC (SyndArch) : rappelle que, eu égard au nombre de saisines, il vaut mieux poursuivre la lecture des autres articles de l'avenant n° 4 ...

SC (CFDT) : reste à savoir si le secrétariat du paritarisme a les moyens de filtrer les saisines ?

PP : compte-tenu des textes en vigueur, la branche a un mois pour répondre à compter de la réception d'une saisine. Il est arrivé à l'APGP de gérer une saisine à distance, notamment pour des procédures d'avis à licenciement d'un salarié protégé. Jusqu'à présent, cela relevait des CPR, mais après l'avenant n° 4, cela relèvera de la CPNNC.

GL (UNSA) : propose de rajouter à l'article XV.5.2 que "Dès réception de la requête, la présidence **consulte tous les membres de la Commission Paritaire Territoriale concernée avant de procéder à la convocation des parties.**"

SC (CFDT) : la CFDT rejoint l'avis du SyndArch et propose d'indiquer simplement que "*Tout conflit individuel ou **collectif** pourra être porté*"

PP (SyndArch) : propose de remplacer "CPT" par "CPL" (Commission Paritaire Locale).

PP : propose de remplacer "CPT" par "CTP" (Commission Territoriale Paritaire).

Conclusion : l'expression « Commission Territoriale Paritaire » se substituera à « Commission Paritaire Régionale » dans l'ensemble des articles concernés de la CCN.

Article V.1 - Classification professionnelle

Ajouter une référence à la fiche de poste.

..... Les trois critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettent de définir le degré d'adéquation entre le contenu de l'emploi, défini par une fiche de poste individuelle, et les capacités du salarié à l'occuper. L'analyse des capacités du salarié, au regard de ces trois critères classants, conduit à lui attribuer le coefficient approprié....

Article V.1.1 - Classification professionnelle - Grille des classifications

JFC (SyndArch) : la sous-commission a jugé bon de rajouter une entrée de grille à 220 pour les dessinateurs.

YB (CFTC) : fait remarquer que le niveau IV correspond au Bac, et un dessinateur de niveau Bac n'est pas au coefficient 220.

FD (CFE-CGC) : rappelle que la précédente CPNNC a proposé que la sous-commission modifie la grille de classification en rajoutant un emploi de dessinateur en entrée de grille à 240.

JFC (SyndArch) : la sous-commission qui a travaillé sur la grille de classification propose à la CPNNC deux coefficients d'entrée de grille, le 220 et le 240 pour les emplois de conception cœur de métier et les emplois de conception spécialisés, ce qui semble logique. Idem pour les entrées de grille des emplois techniques.

LT (CGT) : si un dessinateur avec un Bac Pro est au coef. 240, un dessinateur avec un BEP est donc au coefficient 220.

TLB (UNSFA) : le diplôme donne effectivement un coefficient, mais il y a aussi l'expérience, c'est pourquoi il faut différents les coefficients d'entrée de grille et favoriser leur évolution.

LT (CGT) : il y a une incohérence dans les coefficients des niveaux IV de l'Education Nationale (260 pour les emplois de conception et 240 pour les emplois techniques).

YB (CFTC) : même si le diplôme est l'un des critères, le niveau d'entrée ne peut être ni le coef. 220, ni le 240, ni même le 260. L'agent d'entretien qui va jusqu'au coef. 240 est-il titulaire d'un Bac Pro et exerce-t-il un métier productif ?

JFC (SyndArch) : propose de rajouter les coef. 220 et 240 pour les emplois techniques avec un diplôme de niveau V de l'EN.

YB (CFTC) : la grille à critères classants était intéressante sur certains points et permettait d'avoir le suivi du contenu de l'activité et d'avoir une idée entre les travaux élémentaires, les travaux simples et d'avoir une idée sur l'autonomie du salarié et son niveau de compétence. La CFTC avait demandé à ce qu'il y ait un chevauchement entre certaines catégories, ce qui n'a pas été fait (ex. entre un responsable administratif et un DRH).

TLB (UNSFA) : propose deux emplois de responsable administratif, niveau 1 à 380, 400, 420, et niveau 2 à 440, 460, 480.

JFC (SyndArch) : est d'accord avec cette proposition. De plus, les critères qui figuraient dans la précédente grille ne sont pas mis de côté et figureront dans le guide de classification qui sera annexé à l'avenant.

YB (CFTC) : souhaite que le guide de classification soit établi et validé en même temps que l'avenant.

JFC (SyndArch) : la sous-commission ne pourra se pencher sur le guide de classification que si la grille est validée.

YB (CFTC) : pour valider une grille, il faut une notice qui permette d'en comprendre le fonctionnement....

TLB (UNSFA) : il est effectivement indispensable que le guide soit établi en même temps que la grille de classification. Ce qui est essentiel, c'est la fiche de poste individuelle et aujourd'hui, qu'est-ce qui oblige un chef d'entreprise à en faire une ? C'est essentiel à l'embauche pour définir ce que fera le salarié.

JFC (SyndArch) : définir une fiche de poste ne peut être que de la responsabilité de l'employeur et s'il n'en met pas en place, il peut s'exposer à tous les risques.

YB (CFTC) : propose que la branche crée un outil pour aider les entreprises dans l'établissement de la fiche de poste. Revient sur l'intitulé des colonnes des grilles et propose de remplacer "Le niveau de diplôme nécessaire à l'emploi" par "Le niveau d'entrée".

FP (UNSA) : comme il existe trois colonnes intitulées "technicité", "Autonomie/Initiative" et "Formation/Expérience", il semble logique d'avoir un niveau de diplôme de référence.

YB (CFTC) : le diplôme est le seul élément objectif qui permette de déterminer un niveau de compétence.

PP : lors de la négociation de l'avenant n° 4 une phrase a été introduite à l'article V.1 : *"Le salarié est classé, à son embauche, à la qualification correspondant à l'emploi et au niveau de diplôme demandé par l'entreprise."*

YB (CFTC) : souhaite que le niveau demandé pour le poste corresponde à la classification du salarié.

CV (UNSFA) : cette grille de classification ne peut aller de pair qu'avec une explication de son fonctionnement qui, aujourd'hui, n'est pas clair pour tout le monde.

YB (CFTC) : rappelle que ce sont les emplois qui sont classifiés et non les salariés et le diplôme pris en compte n'est pas celui de la personne, mais celui exigé pour exercer la fonction.... La CFTC propose que la sous-commission débattenne sur ce point en même temps que le guide de classification.

Article V.1.4 - Classification professionnelle. Polyvalence

JFC (SyndArch) : *"Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l'exercice de la polyvalence."* Cette phrase a été rajoutée puisque la polyvalence peut être une tâche temporaire séparée du travail de base, comme par exemple, pour palier à l'absence d'un salarié qui a un poste particulier.

TLB (UNSFA) : le terme "temporaire", plutôt que l'expression "pratique accessoire", devrait apparaître dans l'article. L'UNSFA propose la rédaction suivante : *"La polyvalence doit être reconnue. Elle se caractérise pour un salarié par la pratique accessoire répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions de sa qualification et décrites dans sa fiche de poste. **La polyvalence peut être temporaire ou permanente.**"*

YB (CFTC) : estime que la polyvalence n'est pas forcément distincte d'une fiche de poste qui évolue. La CFTC propose de rajouter un article spécifique aux fiches de poste puisque la distinction est faite entre fonctions principales et fonctions accessoires.

PP : propose de modifier le premier alinéa comme suit : *"La polyvalence doit être reconnue. Elle se caractérise pour un salarié par la pratique accessoire et répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions **principales** attachées à sa qualification et décrites dans sa fiche de poste ..."*

YB (CFTC) : propose à nouveau qu'un article spécifique sur la fiche de poste soit rédigé en indiquant que *"Lors de la mise en place de la nouvelle grille de classification, il sera établi, à l'attention de chacun des salariés, une fiche de poste qui leur sera remise à l'embauche dans le titre de leur exercice ..."*

CV (UNSFA) : compte-tenu de la disparité de fonctionnement des agences, les fiches de poste ne peuvent pas être normalisées, par contre, associer l'avenant à la rédaction d'une fiche de poste pour chaque salarié est important.

JFC (SyndArch) : autant suivre la proposition de la CFTC et créer un article spécifique.

LT (CGT) : ce qui est dérangeant c'est que les salariés ne maîtrisent pas du tout la fiche de poste qui relève de la responsabilité de l'employeur de la remplir en sachant qu'il peut y mettre n'importe quoi.

D'un employeur à un autre et pour un même emploi, la fiche de poste peut être totalement différente et en fonction de ce que l'employeur aura écrit, la polyvalence sera reconnue de différente façon.

YB (CFTC) : lors de l'embauche, comme le salarié répond à une offre, il ne doit pas y avoir de discussion sur la fiche de poste ; par contre, la nouvelle grille de classification devrait instituer un dialogue entre employeur et salarié pour justement constituer cette fiche de poste conforme à la réalité de l'emploi occupé.

JFC (SyndArch) : une fiche de poste détermine les missions d'un salarié, et permet à ce dernier, ainsi qu'à l'employeur d'avoir un cadre et de ne pas en sortir. Même si les fiches de poste évoluent dans le temps, il y a une base qui sert aux entretiens professionnels et qui permet au salarié et à l'employeur de se positionner par rapport au contenu de l'emploi et de faire le point sur des tâches supplémentaires au titre de la polyvalence ou d'une évolution de poste.

Le SyndArch rejoint la proposition de la CFTC, quant à créer un outil d'aide à la création d'une fiche de poste, d'autant que la branche a déjà fait un travail important sur la définition des emplois.

TLB (UNSFA) : ne voit pas comment aujourd'hui l'employeur peut faire un entretien individuel sans avoir une fiche de poste (à moins que les entretiens n'aient pas lieu), c'est pourquoi elle doit être évoquée dès le début de la grille de classification en tant qu'élément de travail essentiel au dialogue social au sein des entreprises, au dialogue entre l'employeur et le salarié et surtout à l'entretien individuel.

FG (SyndArch) : en ce qui concerne la polyvalence, FG est d'avis de rajouter cette notion de fiche de poste dans l'un des articles de l'avenant ou bien de reprendre la notion de "fonction principale".

YB (CFTC) : cette notion de "fonction principale" permet d'éviter l'évolution du poste et au moment de l'actualisation de la fiche de poste, l'employeur peut être amené à inclure de la polyvalence.

LT (CGT) : l'ancien article V.1.4 fait référence aux "techniques distinctes" alors que dans la nouvelle rédaction il est question de "compétences distinctes". Dans la fiche de poste, des compétences peuvent être utilisées dans d'autres tâches, sans pour autant qu'il y ait de polyvalence. Autre souci, celui du remplacement temporaire et de la classification qui s'applique ?

YB (CFTC) : il faut créer un article spécifique sur le remplacement temporaire qui n'a rien à voir avec la polyvalence.

TLB (UNSA) : c'est mentionné à l'article V.1.5

YB (CFTC) propose la rédaction suivante :

Article V.1.4 - La polyvalence doit être reconnue. Elle se caractérise pour son titulaire par la pratique accessoire et régulière de missions distinctes de sa fonction principale.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranche de 10 points s'ajoutant au coefficient hiérarchique, sans pour autant modifier la qualification contractuelle. Cette polyvalence peut faire l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Cette polyvalence fera l'objet d'une ligne spécifique sur le bulletin de salaire.

FD (CFE-CFC) : quid de la pratique accessoire et **répétée** ? Faut-il donner plus de précision ?

JFC (SyndArch) : une pratique répétée, c'est envoyer un salarié sur un chantier régulièrement, ne serait-ce que pour faire acte de présence et remplacer quelqu'un.

YB (CFTC) : propose de remplacer "répétée" par "**régulière**".

FP (UNSA) : l'avenant a quand même pour objectif de concrétiser des points supplémentaires ...

JFC (SyndArch) : le but est de valoriser une polyvalence pour le salarié en sachant que c'est une source de conflit pour les entreprises.

TLB (UNSA) : propose que la sous-commission retravaille sur ce thème de la polyvalence.

Article V.1.5 - Classification professionnelle. Evolution de carrière.

Rajouter un alinéa en cas de remplacement temporaire.

*"... Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions **temporaires et/ou permanentes** relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante.*

Article V.1.6 - Classification professionnelle. Application de la nouvelle classification.

"Dès l'entrée en application de la classification professionnelle et dans un délai de **4 mois**, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre ..."

TLB (UNSA) : estime que le délai de 4 mois est trop court pour renégocier l'ensemble des contrats

JFC (SyndArch) : propose un délai de **6 mois**.

Article V.2.1 - Rémunération des salariés. Généralités

TLB (UNSA) : quid de "*qualifications*" à la place de "*classifications*" ?

PP : jusqu'à présent, le terme "classification" était repris dans toute la CCN, sauf qu'une classification, c'est un ensemble de qualifications. Il s'agit de distinguer ce qu'est une grille de classification et ce que sont les qualifications.

TLB (UNSA) : Quid de "*un ou plusieurs coefficients hiérarchiques*" ?

JFC (SyndArch) : parce que la rédaction précédente n'était pas suffisamment lisible.

FP (UNSA) : propose "d'un coefficient modulé selon des critères classants".

PP : la rédaction est erronée, désormais il y a plusieurs coefficients ; à un moment donné, le projet de grille pouvait comporter un emploi à un seul coefficient, or, ce n'est plus le cas puisqu'il y en a, *a minima*, deux.

Nouvelle rédaction : "... Aux qualifications professionnelles définies ci avant dans la grille de classification, correspondent plusieurs coefficients hiérarchiques..."

Article V.2.2 - Rémunération des salariés. Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point
- Supprimer "au plan national".

Articles VI.2 à VI.5 : suppression de la référence à l'OPCA PL.

Article XV.5.1 - Commissions Territoriales Paritaires (CTP) - Missions, composition, fonctionnement :

- Commission Territoriale Paritaire à la place de Commission Paritaire Territoriale.
- Accords territoriaux à la place d'accords régionaux.
- Ajout : "*initiatives éventuelles de négociation d'accords territoriaux relatifs aux conditions d'emploi.*"

JFC (SyndArch) : rappelle que cet article et les suivants ont déjà été validés à deux ou trois reprises en CPNNC ...

LT (CGT) : l'ouverture des négociations en région a déjà fait l'objet de discussion et n'a abouti à aucun consensus. Pour la CGT, il n'y a toujours pas de consensus possible sur ce point.

JFC (SyndArch) : rien n'oblige à la mettre en œuvre, c'est une référence à la tentative de négociation sur les chèques vacances en IDF.

FP (UNSA) : la négociation d'accords territoriaux sur les thématiques abordées au national peut être envisagée.

SG (CFDT) : quid du respect de la hiérarchie d'application des accords ? Est-ce que la région peut négocier moins bien qu'au national ? La CCN dit que les accords nationaux sont supérieurs à tous autres, sauf s'il y a une réserve.

FP (UNSA) : il faut indiquer "sous réserve d'accords plus favorables, hors accords dérogatoires".

PP : cette notion peut être introduite ailleurs qu'à l'article XV.5.1.

Article XV.5.2 - Commissions Territoriales Paritaires (CTP) - Procédure de conciliation :

"Tout conflit individuel **ou collectif, en lien avec les dispositions de la Convention Collective Nationale**, pourra être porté d'abord devant la Commission Paritaire Territoriale où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente...."

Article XV.5.3.1 - Commissions Territoriales Paritaires (CTP) - Procédure de la négociation de la valeur de point - Principes :

- remplacer "région" par "**territoire**" au deuxième alinéa.

Articles XV.5.3.2 & XV.5.3.3 : RAS.

Décisions : La CPNNC mandate la sous-commission Mise à jour de la CCN pour poursuivre la rédaction du projet d'avenant 4.

La CPNNC mandate la sous-commission pour qu'elle rajoute un paragraphe relatif à la fiche de poste.

L'article 6 de l'avenant n° 4 (Article V.1.1 - Classification professionnelle - Grille des classifications) est complété des propositions validées :

*** Emplois techniques : rajouter un niveau V de l'Education Nationale avec les coefficients 220 et 240 d'entrée de grille (commis de chantier/dessinateur 1).**

*** Emplois administratifs : responsable administratif 1 (380, 400, 420) et responsable administratif 2 (440, 460, 480).**

La CPNNC mandate la sous-commission pour qu'elle travaille à nouveau sur la grille de classification, ainsi que sur le guide.

Article 7 de l'avenant n° 4 :

- la partie relative à l'article V.1.5 (Classification professionnelle - Evolution de carrière) est validée sous réserve de la modification suivante : *"... Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions temporaires et/ou permanentes relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante."*

La CPNNC mandate la sous-commission pour rédiger un alinéa en cas de remplacement temporaire.

- la partie relative à l'article V.1.6 (Classification professionnelle - Application de la nouvelle classification) est validée sous réserve de la modification suivante : *"Dès l'entrée en application de la classification professionnelle et dans un délai de 6 mois, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre ..."*

Article 8 de l'avenant n° 4 :

- la partie relative à l'article V.2.1 (Rémunération des salariés – Généralités) est validée sous réserve de la modification suivante : *"Aux qualifications professionnelles définies ci avant dans la grille de classification, correspondent plusieurs coefficients hiérarchiques..."*

- la partie relative à l'article V.2.2 (Rémunération des salariés - Barèmes des salaires minimaux et définition des valeurs de point) est validée sous réserve du retrait des mots « au plan national ».

L'article 9 de l'avenant n° 4 : (sur les articles VI.2 - Organisme Paritaire Collecteur Agréé des fonds pour la formation, VI.3 - Financement de la formation, VI.4 - Rôle de la CPNEFP en matière de formation, VI.5 - Plan de formation de l'entreprise) est validé en l'état.

Article 10 de l'avenant n° 4 :

- la partie relative à l'article XV.5.1 (CTP - Missions - Composition – Fonctionnement) est validée sous réserve de supprimer *"au plan national"* et d'indiquer *"Commissions Territoriales Paritaires"* et de remplacer *"accords régionaux"* par *"accords territoriaux"*.

- la partie relative à l'article XV.5.2 (CTP - Procédure de conciliation) est validée sous réserve de la modification suivante : *"Tout conflit individuel ou collectif, en lien avec les dispositions de la Convention Collective Nationale, pourra être porté d'abord devant la Commission Territoriale Paritaire où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente ..."*

- la partie relative à l'article XV.5.3.1 (CTP - Procédure de la négociation de la valeur de point – Principes) est validée sous réserve de remplacer *"région"* par *"territoire"* au deuxième alinéa.

- la partie relative à l'article XV.5.3.2 (CTP - Négociation de la valeur du point - Procédure de négociation) est validée en l'état.

- la partie relative à l'article XV.5.3.3 (CTP - Négociation de la valeur du point - Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord territorial ou de droit d'opposition) est validée en l'état.

Point 5 : Appel d'offres prévoyance et santé

TLB (UNSFA) : la précédente CPNNC avait demandé à la commission paritaire spéciale qu'elle relise les accords santé et prévoyance et qu'elle vérifie si les clauses de désignation étaient toujours valables. La commission paritaire spéciale a également recueilli les avis des organismes assureurs sur l'arrêt de la Cour de Cassation de février dernier.

- Les clauses de désignation sont différentes en santé et en prévoyance.

En ce qui concerne l'accord santé qui date du 08 février 2008, la CCN ne prévoit aucune obligation de reconduction des opérateurs, ce qui n'est pas le cas de l'avenant n° 1 non étendu qui s'est aligné sur l'accord prévoyance avec une obligation de reconduction tous les cinq ans (conformément à l'article L-912.1 du Code de la Sécurité Sociale).

Soit la branche continue à proroger les accords en l'état, soit elle lance un nouvel appel d'offres dans le cadre de la recommandation, en sachant que Malakoff-Médéric et Humanis ont informé la branche qu'en cas de maintien de la désignation, ils ne mettront pas au contentieux les entreprises qui partiront s'assurer ailleurs.

- Santé : pour intégrer 2 % de droits non contributifs dans le cadre d'une recommandation, la branche sera obligée de faire un avenant. Si elle reste dans le cadre de la désignation en santé, les 2 % ne seront plus d'actualité et il n'y aura qu'à mettre en conformité les garanties (panier de soins minimum, contrat responsable ...).

- Prévoyance : l'accord date du 02 février 2009. Malakoff-Médéric et Humanis ne sont pas d'accord sur la recommandation. Malakoff-Médéric dit qu'il faut recommander et Humanis prône plutôt l'attente de connaître le rapport Ribault résultant de la décision de la Cour de Cassation sur la mutualisation des régimes.

Avis d'Arra Conseil : si la branche veut être opérationnelle au 1^{er} janvier 2016 dans le cadre des nouvelles dispositions, il faut travailler sur l'appel d'offres, quitte à ne pas aller jusqu'au bout (comme il y a deux ans) et attendre septembre pour avoir plus d'informations sur l'obligation ou pas de la recommandation. Arra a insisté sur le fait que la branche devait, en santé, se mettre en conformité avec les dispositions légales (droits non contributifs et panier de soins obligatoire dans le cadre du contrat responsable).

Quant à la Commission Paritaire Spéciale, elle est plutôt d'avis de ne pas lancer un nouvel appel d'offres (d'autant plus s'il doit être suspendu comme la fois dernière), quitte à devoir proroger les opérateurs une année supplémentaire.

Si la branche n'anticipe pas l'appel d'offres et qu'en juin 2015, l'arrêt de la Cour de Cassation est remis en cause, la branche n'aura pas suffisamment de temps pour relancer un appel d'offres et elle se verra obligée de proroger les opérateurs pour une année de plus.

JFC (SyndArch) : préparer et lancer un appel d'offres, ce n'est pas forcément aller jusqu'au bout de la procédure. Lancer un appel semble prudent aujourd'hui, il est d'ailleurs prêt à être lancé. Après avoir interrogé des juristes spécialisés dans le droit du travail, le SyndArch a des informations complémentaires sur l'arrêt de la Cour de Cassation, à savoir qu'il est "plié", mais dans la mesure où il s'appuie sur des arrêts de la Cour Européenne de 2010. L'arrêt est d'autant plus "plié" dans la mesure où les 2 % sur les cotisations au titre d'un fonds social seront prévus.

Quant aux opérateurs, Malakoff-Médéric et Humanis ont des positions différentes en cas de maintien de la désignation. Malakoff-Médéric dit ne pas essayer de récupérer les entreprises qui partiront s'assurer ailleurs et Humanis dit le contraire, il ira même jusqu'à récupérer les entreprises non adhérentes au régime.

TLB (UNSA) : rappelle la position d'Arra Conseil, à savoir que le problème n'est pas de relancer ou pas l'appel d'offres et que ce soit maintenant ou plus tard, il faudra le faire. Appel d'offres ou pas, la branche devra obligatoirement être en conformité avec les contrats responsables en santé (mise en place des 2 % de droits non contributifs dans le cadre des fonds sociaux) pour éviter la taxation à 14 % et la réintégration de la part salariale dans le revenu. Restent ensuite la procédure de transparence et les 2 % au titre du fonds d'action sociale pour aider, en matière de cotisations, ceux qui en ont besoin, mais uniquement dans le cadre de la recommandation et de la procédure d'appel d'offres (c'est le fait d'être recommandé qui sanctuarise ces 2 % minimum).

JFC (SyndArch) : la branche a intérêt à créer un accord "action sociale" qui renvoie à un système de financement lié à la prévoyance mais qui soit autonome et qui ne vienne pas perturber l'existence des accords prévoyance et santé. Que ces derniers soient d'origine et que des avenants techniques soient mis en place, ce sera normal et le risque que prendra la branche sera minimum.

Décision : La CPNNC, après avoir entendu les conclusions de la Commission Paritaire Spéciale, décide, à l'unanimité, de ne pas lancer un nouvel appel d'offres en santé et en prévoyance, mais de rédiger un projet d'avenant en complémentaire santé dans le cadre de la mise en conformité des garanties (panier de soins minimum, contrat responsable).

La CPNNC acte que la sous-commission "Santé/Prévoyance" se réunira le mercredi 06 mai 2015 à 9h30.

Point 6 : Action sociale

JFC (SyndArch) : la sous-commission "Action sociale" a envisagé de mettre en place un accord relatif au fonds social (fonctionnement, contenu ...) et un avenant spécifique à l'accord prévoyance sur le financement de ce fonds social. Quid de la gestion de ce fonds social et par qui ? Après avoir interrogé les opérateurs sur cette question de gestion et entendu leurs propositions, il existe des disparités importantes sur la manière d'envisager cette gestion.

Confier la gestion du fonds social aux deux opérateurs ne semble pas être la bonne solution. Comme la convention de gestion permet à la branche de revoir les attributions de l'un et de l'autre, peut-être est-il préférable que le fonds social et la collecte des 2 % ne soient gérés que par un seul opérateur.

TLB (UNSFA) : dans la situation actuelle et compte-tenu du grand nombre d'incertitudes, il va être difficile de mutualiser le fonds social sur un seul opérateur. Il faut arriver à ce que les deux opérateurs apportent les mêmes garanties de gestion de ce fonds social et ce, pour éviter des disparités entre les entreprises d'Ile-de-France et de province. Quant à la collecte des 2 %, elle ne doit pas se faire sur les cotisations, mais sur la réserve.

JFC (SyndArch) : cette collecte de 2 % présente une incidence fiscale importante. Quant aux réserves, il ne faut pas oublier que d'ici deux ou trois ans, il n'y en aura plus.

TLB (UNSFA) : il ne faut pas mélanger la santé et la prévoyance, les taux n'ont pas baissé en santé pour justement avoir une réserve autour des 7 ou 8 millions d'€. En prévoyance, c'est différent puisque le taux d'appel est plus bas. Il suffit d'ajuster ce taux d'appel pour avoir des réserves suffisantes et non fiscalisables.

JFC (SyndArch) : il n'empêche qu'aujourd'hui, les réserves sont en train de disparaître ...

FP (UNSA) : en dehors des discussions sur la gestion et les réserves, il ne faut pas oublier l'objet de ce fonds, la notion de service. La sous-commission n'a rencontré qu'un opérateur, Malakoff-Médéric offre un service "clé en main" avec ses options et ses choix, alors qu'Humanis est à l'écoute de la branche et prend en compte ses problématiques. Il faudra en tenir compte au cas où la branche déciderait de faire un regroupement et qu'elle puisse donner des directives ou un cahier des charges pour avoir un outil efficace. L'objectif c'est que ce soit utile aux salariés qui en bénéficieront.

JFC (SyndArch) : même si les opérateurs ont des visions différentes de la disparition, à terme, des réserves, il n'empêche que si un jour les réserves disparaissent du fait d'une baisse des taux d'appel, la branche ne pourra pas assumer une augmentation de 30 % des cotisations en prévoyance. Les opérateurs ont d'ailleurs fait des projections qui seront communiquées à la CPNNC une fois finalisées.

Rappel des thèmes retenus au titre de l'action sociale :

1. Aide à l'installation (allègement des cotisations sociales).
2. Mobilité professionnelle.
3. Action d'information employeurs/salariés sur les TMS (prise en charge éventuelle d'une action de prévention).
4. Surendettement (lié à un problème de divorce ou de situation économique).
5. Prise en charge complémentaire des frais liés à des maladies d'enfants.
6. Prise en charge des gardes d'enfants.
7. Aide aux entreprises en difficulté (exonération des cotisations en santé/prévoyance salariés et employeurs)

Décision : La CPNNC mandate la sous-commission "Action sociale" pour qu'elle rédige un projet d'avenant en prévoyance, intégrant 2 % minimum de droits non contributifs au titre de l'action sociale. Ladite sous-commission se réunira le mercredi 06 mai 2015 à 14h00.

Point 7 : Questions diverses : aucune.

Ordre du jour de la CPNNC du 07 mai 2015

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la CPNNC du 16 avril 2015
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Suite et fin de l'examen de l'avenant n° 4 à la CCN
- 5 - Avenants "Santé/Prévoyance"
- 6 - Action sociale
- 7 - Questions diverses