

Compte-rendu approuvé par
la CPNNC du 21-11-2013

CPNNC du 24 octobre 2013

Compte-rendu

Collège Employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Jean-Pierre BARRANGER, Patrick COLOMBIER, Boualem BELLEMOU
UNSAFA : Gilles LEFEBURE, Patrick BIDOT, Jean-Philippe CHARON, Thierry LE BERRE, Christophe YUEN

Collège Salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Vincent MORIN
CFE-CGC : François LE VARLET
CFTC : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX
CGT : Laurent TABBAGH
FO : Dominique MODAINE, André ZAJDA
UNSA : Frédérique PAQUIER

Président : Stéphane CALMARD

Vice-Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNNC du 24 octobre 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation des comptes-rendus des réunions des 19 septembre et 1^{er} octobre 2013
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Réflexion sur les réserves afférentes aux régimes prévoyance et santé
- 5 - Examen de la demande de validation d'un accord d'entreprise (ARES à Lyon)
- 6 - Projet d'accord "Egalité professionnelle hommes/femmes"
- 7 - Questions diverses

Préambule

CY (UNSAFA) : souhaiterait que le nombre de négociateurs employeurs siégeant en CPR soit éclairci en CPNNC.

JFC (SyndArch) : pour des raisons de modération budgétaire, l'intersyndicale employeurs a entériné le fait que le paritarisme était composé de 12 membres pour chaque collège, sauf que les syndicats employeurs ont décidé de maintenir en l'état le nombre de leurs représentants jusqu'à ce que la vision du budget soit plus claire.

Point 1 : Approbation de l'ordre du jour

Décision : La CPNNC approuve l'ordre du jour de la réunion du 24 octobre 2013.

Point 2 : Approbation des comptes-rendus des réunions des 19 septembre et 1^{er} octobre 2013

↳ **Compte-rendu du 19 septembre 2013 :**

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 19 septembre 2013 sous réserve de la modification suivante :

- Point 7 - Examen de la demande de validation d'accord de l'entreprise Michelin :

* Rajouter à l'intervention de la CGT : "L'accord a changé d'objet et ne peut être validé."

↳ **Compte-rendu du 1^{er} octobre 2013 :**

Décision : La CPNNC approuve le compte-rendu de la réunion du 1^{er} octobre 2013 sous réserve des modifications suivantes :

- Page 24 : remplacer "UNFA" par "UNSA"

- Page 26 : "... Jusqu'à hier, la multi désignation était, a priori, quelque chose qui ALLAIT ETRE REPRISE dans le nouveau texte ..."

- Page 27 (décision) : "Dans l'attente des évolutions juridiques à venir, la CPNNC sursoit à statuer sur le choix des opérateurs et proroge pour un an la gestion les régimes prévoyance et santé par Humanis et Malakoff-Médéric."

Point 3 : Activité de la Présidence

↳ **Information sur l'accord d'entreprise ANMA :**

Lecture du courrier qui a été adressé à l'entreprise et aux salariés signataires de l'accord :

"... Par courrier recommandé daté du 31 juillet 2013, vous avez adressé à notre commission une nouvelle demande de validation de l'accord conclu au sein de votre entreprise le 30 juillet 2013. La CPNNC, lors de sa réunion du 19 septembre 2013 a décidé de valider cet accord d'entreprise relatif aux conventions de forfait annuel en jours concernant certains cadres de l'entreprise dont le coefficient est égal ou supérieur à 550. Cependant, la CPNNC attire votre attention sur le nécessaire respect de la hiérarchie des normes en matière de droit du travail. En effet, selon les termes de l'article L-2253-3 du Code du Travail, un accord d'entreprise ne peut déroger à un accord professionnel sur de nombreux aspects, notamment en matière de classification. En l'espèce, la grille des emplois repères annexée à votre accord d'entreprise ne peut comporter de clause dérogeant à la grille de classification instituée par la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture ; ainsi, l'attribution de responsabilités d'encadrement aux salariés classés aux coefficients 300 et 320, selon la grille des emplois repères en vigueur au sein de votre entreprise, est inconciliable avec l'article V.1.5 de la Convention Collective qui ne prévoit pas de responsabilités d'encadrement pour ces niveaux de classification et réserve la position cadre aux salariés classés à un coefficient égal ou supérieur à 370 ..."

LT (CGT) : a eu un doute sur la deuxième présentation de l'accord. Le premier accord ne comportait pas de grille de classification, le deuxième en comportait mais comme elle n'était pas signée par les négociateurs, elles ne faisaient pas partie intégrante de l'accord ; elle en a fait partie une fois signée lors de la troisième présentation de l'accord. Les coefficients rappelés dans le courrier y figurent, mais également le coefficient 270 dont les critères posent problème et pour lequel des responsabilités qui ne figurent pas dans la grille de la CCN ont été attribuées.

SC (CFDT) : malgré la sollicitation de la CGT, la CPNNC n'a pas été assez rigoureuse et comme elle n'a pu revenir sur la décision prise le 19 septembre dernier, elle a donc adressé ce courrier à l'entreprise Michelin pour que désormais, elle fasse attention à respecter ce que dit le droit du travail en matière de hiérarchie des normes.

LT (CGT) : pour l'examen d'accords à venir, la CPNNC doit savoir si elle les valide partiellement ou pas du tout.

TLB (UNSA) : ce qu'il ressort de l'intervention de la CGT, c'est qu'en fin de compte, tout accord d'entreprise risque de ne jamais passer en CPNNC puisque d'après la loi de 2008, l'intérêt c'est de pouvoir éventuellement déroger à certains points de la CCN ou du Code du Travail, ce qui ne passera jamais.

YB (CFTC) : les dispositions d'ordre public permettent de protéger les entreprises, celles qui auraient des accords validés par la branche, mais qui seraient contraires aux dispositions légales encourraient un risque juridique de se voir sanctionnées au niveau du conseil du Prud'hommes, notamment au niveau de la requalification de la durée du travail. Le rôle de la CPNNC, c'est simplement de contrôler les accords au regard de la CCN.

LT (CGT) : le législateur a fixé une ligne blanche sur les dérogations, il est impossible de toucher aux salaires et aux classifications et si l'employeur veut aller sur ces terrains là, il sera retoqué.

↳ **Rencontre avec la DGEFP :**

JFC (SyndArch) : le secrétariat a rencontré la DGEFP au sujet de la collecte et du dernier débat avec l'Opca PI sur le champ d'application de ladite collecte.

PP : la convention collective et l'accord formation professionnelle étant élargis aux entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment, la CPNEFP et la CPNNC considéraient que l'Opca PI devait effectuer la collecte et traiter les entreprises de maîtrise d'œuvre de la même façon que les entreprises d'architecture.

Des courriers ont été échangés avec l'OPCAPL, et au final, la CPNNC a pris l'initiative de s'adresser à la DGEFP pour clarifier la situation. Une réunion a été organisée à laquelle ont assisté le secrétariat du paritarisme et la direction de l'Opca PI ; l'hypothèse retenue était de s'en tenir à une réunion technique, or, l'Opca PI s'est opposé politiquement, phénomène inattendu. La branche a apporté des arguments, diffusés en amont de la réunion, en expliquant ce qu'était la maîtrise d'œuvre, les arrêtés d'extension et d'élargissement, pour démontrer le bien fondé de sa position.

L'Opca PI a réitéré les arguments évoqués dans le cadre des courriers précédents et n'a pas modifié sa position sur le sujet, ce qui a placé la DGEFP dans une situation délicate puisque c'est assez rare qu'un Opca n'essaie pas d'aller au plus loin que possible d'un champ de collecte. La DGEFP a semblé assez gênée puisqu'elle relève du Ministère du Travail, dont dépend également la Direction Générale du Travail qui elle procède aux arrêtés d'élargissement.

La direction de l'Opca PI a suggéré que la branche se charge d'élaborer la liste des entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment. Un échange de mails "élégants" a eu lieu ensuite entre le secrétariat du paritarisme et la direction de l'Opca PI, cette dernière a fait valoir que sa proposition était une solution de la DGEFP, ce qui n'était pas le cas, et alors que dans un courrier précédent, la CPNNC avait déjà indiqué que la recherche des entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment relevait des attributions de l'Opca PI, plus compétent que la branche pour s'en occuper.

L'avenant n° 1 a été évoqué puisque s'il est étendu dans les termes selon lesquels il a été signé, le champ d'application de la CCN changera et devra impacter de fait le champ de l'agrément de la collecte de l'Opca PI pour couvrir un secteur plus large, soit la quasi-totalité des 7111Z à l'exception des CAUE.

La DGEFP est intéressée parce que cette solution lui permet de sortir de l'ambiguïté sans avoir à se positionner autrement puisqu'une fois que le champ aura changé, l'agrément donné à l'Opca PI par la DGEFP s'imposera différemment. De fait, la DGEFP est censée se rapprocher de la DGT pour savoir où en était la procédure d'extension.

L'Opca PI ne veut pas collecter les entreprises de maîtrise d'œuvre en bâtiment parce qu'il n'arrive pas à cerner ce qu'est le champ de ces entreprises, au motif que jadis, il y a eu des tentatives de faites et l'Opca PI s'est retrouvé à collecter des entreprises comme les chauffagistes, les plombiers, et risque d'avoir des contentieux avec d'autres Opca qui gèrent les entreprises relevant de Syntec ou de Constructys. La directrice de l'Opca PI a tout de même généreusement proposé à la branche de collecter les entreprises adhérentes au Synamob.

YB (CFTC) : cette proposition a déjà été faite il y a très longtemps par la CPNNC, l'Opca PI s'était renseigné sur la manière de procéder et il avait été décidé de prendre la liste des adhérents au Synamob. Aujourd'hui, le problème n'est pas résolu du fait de l'état de représentativité des organisations syndicales. YB a discuté avec l'Opca PI des difficultés rencontrées pour la collecte, sa crainte n'est pas seulement de collecter les charpentiers ou les menuisiers, mais que les entreprises qui appliquent volontairement la CCN de la branche architecture puissent bénéficier anormalement des fonds de la branche.

Contrairement à d'autres branches professionnelles et à d'autres Opca, il n'y a pas de plafond pour les petites entreprises. L'autre difficulté porte sur l'identification des entreprises et le niveau de l'agrément de l'Opca PI, ce n'est pas le code Naf qui est visé, mais le champ d'application de la CCN des entreprises d'architecture réglementées. A côté, le Ministère dit que la CCN est élargie aux maîtres d'œuvre en bâtiment, sans définir précisément ce qu'ils sont. L'agrément vise les entreprises d'architecture et l'élargissement vise les maîtres d'œuvre. Quant aux services techniques de l'Opca PI, ils ne se sont pas opposés sur le fond à collecter auprès des maîtres d'œuvre, mais il y a un réel problème d'identification des entreprises puisqu'elle se fait sur l'application de la CCN. L'Opca PI ne sait pas distinguer les entreprises qui appliquent volontairement la CCN de celles qui sont soumises à son obligation.

YB sera Président de l'Opca PI à partir de 2014 et pour apaiser cette situation, il va demander une étude approfondie sur ce point. Néanmoins, la branche doit continuer à relancer les services techniques, en sachant que la DGEFP a pris acte que dès que l'avenant n° 1 sera étendu, toutes les entreprises relevant dudit avenant n° 1 seront collectées.

JFC (SyndArch) : rappelle que la définition des maîtres d'œuvre en bâtiment figure dans les dispositions transitoires de la loi de 1977 et si les services de l'Opca PI étaient performants, ils les consulteraient puisque l'Opca PI est censé col-

lecter un champ élargi. D'autre part, en ce qui concerne le "fantasme" de certaines entreprises qui trahiraient en adhérant volontairement à la CCN de la branche pour bénéficier des fonds sur la formation, il ne faut pas exagérer ! Comment un artisan plombier pourrait adhérer à la CCN qui lui coûterait quatre fois plus chère que la CCN des artisans pour pouvoir bénéficier de 3 francs, 6 sous de formation ? C'est un argument fallacieux pour ne pas faire le travail.

Par ailleurs, le fichier dont se sert l'Opca PI pour collecter les fonds formation et le paritarisme pose problème. La ressource documentaire issue de l'étude Ithaque fait état de 8720 entreprises alors que le fichier de l'Opca PI fait état de 8080 entreprises, soit près de 10 % d'erreur entre les deux sources. Si l'Opca PI collecte sur la base du fichier de l'Ordre (qui n'est pas transmissible) et non pas sur la base du fichier de l'INSEE (7111Z), il n'a qu'à faire le tri ; il y a une mauvaise foi évidente de la part de l'Opca PI.

SC (CFDT) : cette collecte entraîne deux problèmes, politique et technique. Sur le plan politique, certaines organisations n'ont peut-être pas envie que la CCN soit élargie aux maîtres d'œuvre, mais ce n'est pas le sujet. Sur le plan technique, il n'y a eu aucune avancée depuis deux ans ; c'est donc bien au Conseil d'Administration de l'Opca PI que le sujet doit être porté si la branche souhaite que le problème soit réglé.

YB (CFTC) : a besoin d'avoir un dossier, en l'occurrence celui qui a été présenté à la DGEFP, pour en discuter avec les services techniques de l'Opca PI. D'un point de vue stratégique, il vaut peut-être mieux que la branche ne s'adresse pas au Conseil d'Administration du fait que les difficultés qu'elle rencontre sont d'ordre technique et non d'ordre politique. YB va profiter de sa double casquette représentant du paritarisme et de l'Opca PI pour faire avancer le dossier.

PC (SyndArch) : lorsqu'en CPNNC, il est question de l'Opca PI, c'est toujours le terme "technique" qui revient et non le terme "politique". La branche attend depuis un an et demi l'extension de l'avenant n° 1, il ne semble pas que ce soit les techniciens de l'Opca PI qui bloquent la situation. Si cette situation se débloquait politiquement ou du moins, si la branche savait qui se cache derrière le buisson pour empêcher cette extension, elle irait peut-être un petit peu mieux. Comme des tas de choses qui finissent par se recouper se disent à gauche et à droite, les débats techniques en CPNNC sont ridicules, parce que si demain la CCN était étendue, il est évident que l'Opca PI devrait techniquement suivre. Peut-être que certains autour de la table s'opposent toujours à l'extension de cet avenant, peut-être que d'autres, ailleurs, s'y opposent également, comme certains Ministères concernés. Politiquement, il va bien falloir vider l'abcès à un moment donné. Sur le plan technique, s'il faut changer le 7111Z pour les plombiers, ce n'est pas du ressort de la branche mais à l'Opca PI ou à quelqu'un d'autre.

SC (CFDT) : il n'y a pas de lien entre l'avenant n° 1 bloqué et l'Opca PI qui a du mal à rechercher les entreprises.

YB (CFTC) : dans le cas actuel, l'Opca PI se cache derrière un problème d'identification. Le champ d'application de la CCN est clair et précis et il dit que demain, dès que l'extension sera effective, toutes les entreprises seront concernées.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas seulement un problème politique et technique, c'est également un problème économique. La branche est privée d'une partie de ses ressources parce que l'Opca PI ne collecte pas le champ complet de la branche tel qu'il est défini par l'Etat puisque le fait que la CCN soit étendue aux maîtres d'œuvre en bâtiment est une décision de l'Etat. La DGEFP a bien répété que c'était le champ défini dans la CCN en vigueur élargi par le Ministère, donc le champ des architectes et des maîtres d'œuvre en bâtiment.

L'Opca PI refuse d'appliquer la loi et de collecter sur ce champ là. La branche a pourtant un contrat avec l'Opca PI pour qu'il collecte cet argent, il est rémunéré pour cela, or, il ne le fait pas depuis des années et la branche a un manque à gagner certain. Si l'Opca PI collecte aussi mal le budget de la formation qu'il collecte le paritarisme, cela signifie que les capacités de formation de la branche sont amputées tous les ans.

JFC propose de mettre en demeure l'Opca PI de faire son travail et s'il ne le fait pas, de saisir la justice.

FP (UNSA) : à partir du moment où ce problème que rencontre la branche architecture a un impact politique, avant de déclencher un contentieux, ne faudrait-il pas qu'elle se rapproche d'autres branches pour voir si elles ne rencontrent pas ce même souci de la part de l'Opca.

JFC (SyndArch) : le problème c'est que les situations sont contrastées, certaines branches ne font pas appel à l'Opca PI pour collecter le paritarisme.

YB (CFTC) : les autres branches ne sont pas concernées, ce qui pose problème, c'est l'élargissement.

JFC (SyndArch) : compte-tenu de tous ces débats, il faut quand même que la Présidence de la CPNNC écrive un courrier à l'Opca PI, d'autant plus que l'APGP a des problèmes financiers.

YB (CFTC) : les entreprises qui relèvent d'une CCN sont collectées au niveau de la formation professionnelle ; en revanche, si l'adhésion est volontaire, l'Opca PI ne collecte pas forcément puisqu'il n'a pas l'agrément. En ce qui concerne l'impact financier de cette situation pour l'APGP, les fonds mutualisés permettent que toutes les formations soient financées. Cependant, il est vrai que l'APGP a un gros souci au niveau de son budget d'ici la fin de l'année et dans le cadre des discussions avec l'Opca PI, il faudra bien garder à l'esprit que l'APGP a fait des projections à partir d'une collecte qui était prévue par rapport à l'avenant et qu'aujourd'hui, les recettes ne sont toujours pas là.

Information sur l'avenant n° 1 :

SC (CFDT) : suite à l'intersyndicale salariés, un courrier signé par une partie des organisations syndicales va être envoyé à la Direction Générale du Travail, sollicitée pour un rendez-vous.

PP : lors de la CPNNC de septembre dernier, une information avait été donnée sur les motifs avancés oralement par la DGT qui expliquait le retard de la procédure d'extension de l'avenant n° 1. A l'époque, elle s'appuyait sur la décision du Conseil Constitutionnel qui posait un problème au regard de la rédaction de deux des articles dans l'avenant.

En réponse, la branche a indiqué à la DGT qu'une exclusion de ces deux articles aurait un impact très réduit puisque les dispositions en santé et prévoyance relevaient de deux accords de branche qui continueraient à exister. Par ailleurs, une réserve obligeant les partenaires sociaux à procéder au choix d'opérateur(s) selon les dispositions en vigueur dans le code de la Sécurité Sociale, irait parfaitement à la branche.

La proposition est restée sans réponse un certain temps, le secrétariat de l'APGP a fini par obtenir de la personne en charge du dossier à la DGT une nouvelle explication, à savoir que l'avis sollicité du Ministère de la Culture et de la Communication au sujet de l'avenant n'avait pas été donné. Ceci dit, et même à défaut de ce retour là, l'avenant n° 1 pourrait être présenté à la sous-commission des accords et conventions de décembre prochain. Il serait intéressant que les organisations qui ont des représentants dans cette sous-commission s'en rapprochent pour vérifier si l'avenant est soumis ou pas, voire même obtenir une information sur le fait qu'il tarde autant.

Dans le cadre de la CPNEFP, la branche a rencontré la sous-direction des métiers au Ministère de la Culture pour parler du projet "Emploi & Compétences". La sous-direction a fait état de son intérêt pour tout ce qui touchait à la revalorisation des carrières des professionnels et des salariés de la branche, celle-ci l'a donc interrogée sur l'avis que le Ministère de la Culture était censé donner à la DGT. La sous-direction a répondu qu'un avis aurait été formulé, qui ne soulève pas de question par rapport à la grille de classification, mais sur le champ d'application de la CCN, et ses répercussions en matière d'exercice réglementé de la profession.

Suite à cela, le cabinet de la Ministre a été sollicité, la démarche est restée sans réponse, la sous-direction a donc été sollicitée à son tour pour qu'elle communique à la branche une copie de l'avis, il n'y a pas de retour à ce jour.

SC (CFDT) : la commissions d'extension des accords se réunit effectivement en décembre prochain, toutes les confédérations de salariés seront présentes, quant à l'ordre du jour, il n'est pas encore communiqué.

GL (UNSA) : précédemment, il avait été dit que le Ministère attendait l'avis du Conseil d'Etat par rapport aux clauses de désignation en santé et en prévoyance, il n'attend donc plus cet avis.

PP : non, puisque la branche lui a donné une solution.

YB (CFTC) : les décrets sur les clauses de désignations et sur les couvertures santé seraient apparemment reportés pour décembre ; dans le cadre de la loi de juin 2013, il avait été notamment mis en place une couverture santé obligatoire avec des garanties pour tout le monde. Ces garanties vont évoluer et tous les décrets seraient attendus pour décembre 2013. Dans d'autres branches, tout a été suspendu jusqu'en décembre.

LT (CGT) : le recours des signataires de l'ANI concernant le panier minimum en santé a changé la donne et a bloqué un peu le processus.

FP (UNSA) : le Conseil Constitutionnel a rendu une décision sur les clauses de désignation le 18 octobre dernier et il serait question que ce sujet soit reposé dans un amendement sur la loi PLFSS de 2014.

JFC (SyndArch) : certains pensaient que le Conseil Constitutionnel allait se déjuger, or, ça n'a pas été le cas et le Conseil d'Etat n'a pas donné son avis. La branche n'a plus qu'à proroger les régimes.

Point 4 : Réflexion sur les réserves afférentes aux régimes prévoyance et santé

JFC (SyndArch) : la branche doit proroger les régimes jusqu'à ce qu'elle ait une visibilité plus claire pour pouvoir prendre la décision de renouveler les opérateurs actuels ou d'en choisir d'autres. Pour proroger ces régimes, il faut faire un courrier de prorogation à Humanis et à Malakoff-Médéric. Deux hypothèses :

- dans la premier temps, la branche avait décidé de proroger les régimes de six mois, mais le problème soulevé par Arra Conseil, c'est de dire que si la branche proroge de six mois avec un changement éventuel d'opérateur(s) en milieu d'année, cela signifie des difficultés pour récupérer toutes les cartes d'adhésion et en envoyer de nouvelles. Par ailleurs, rien ne prouve que ces six mois seront suffisants pour obtenir toutes les décisions nécessaires ;

- Arra Conseil propose plutôt de proroger les régimes d'un an de manière à reporter la mise en place des régimes en janvier 2015 au lieu de janvier 2014.

Rien n'empêchera la branche de choisir un (ou des) opérateur(s) sur la base des critères de l'appel d'offres réalisé, tout en demandant que certains soient modifiés.

TLB (UNSFA) : par rapport à la prorogation, il semble que la branche ne soit pas tenue de proroger la prévoyance puisqu'il reste encore un an.

JFC (SyndArch) : sauf que pour la prévoyance, un courrier de résiliation conservatoire a été adressé aux opérateurs.

YB (CFTC) : pour éviter tout problème d'interprétation, il serait judicieux d'adresser un courrier aux opérateurs. Comme l'a proposé Arra Conseil le 1^{er} octobre dernier, il faudrait que la branche proroge les régimes sans indiquer de durée.

GL (UNSFA) : a noté qu'Arra Conseil se chargera de toutes les modalités de prorogation et les soumettra à la CPNNC.

JFC (SyndArch) : les courriers de reconduction temporaire rédigés avec Arra Conseil, à l'attention d'Humanis, de Malakoff-Médéric et de l'OCIRP, sont prêts.

SC (CFDT) : la CFDT a eu comme information qu'a minima, ce serait les désignations qui seraient concernées ; qu'est-ce qui empêche la branche de conclure sur l'appel d'offres et de co-désigner des opérateurs pour 2014 ?

YB (CFTC) : a entendu dire il y a deux jours qu'au contraire, la loi ne concernerait plus les désignations, mais les recommandations.

JFC (SyndArch) : les informations changent selon les interlocuteurs, mieux vaut attendre que la loi passe au Parlement.

FLV (CFE-CGC) : propose que la CPNNC attende que la loi passe avant de prendre une décision.

LT (CGT) : est du même avis, prendre une décision de proroger aujourd'hui est un peu prématuré.

JFC (SyndArch) : la CPNNC doit obligatoirement prendre une décision puisque les régimes s'arrêtent en fin d'année.

SC (CFDT) : comme la prorogation sera faite à titre conservatoire, la branche pourra ensuite faire ce qu'elle veut.

TLB (UNSFA) : la simplicité c'est de rester sur une année civile.

LT (CGT) : lorsque la branche mettra en place les propositions des opérateurs, elles seront vieilles de six mois ! Techniquement, cela risque de poser problème.

JFC (SyndArch) : pour que les régimes soient fiabilisés pour les entreprises et les salariés, la solution c'est de les proroger pour qu'il n'y ait pas de rupture dans les services rendus aux adhérents. La prorogation doit se faire sur une durée suffisante pour que la branche sache quoi faire en fonction de la loi à venir. Si la loi part sur de la recommandation, il faudra peut-être refaire un appel d'offres avec d'autres critères ; si la loi fixe des prestations a minima, la branche sera bien obligée d'y réfléchir. Aujourd'hui, prendre la décision de proroger les régimes, c'est permettre que les services rendus aux entreprises et aux salariés perdurent.

PP : suite aux récents échanges avec Arra Conseil et le cabinet Fromons-Briens, bien que les courriers signés fin juin s'intitulaient "dénonciation à titre conservatoire", il s'agit bien d'une dénonciation. La branche n'a pas le choix de faire

ce qu'elle veut, et si elle ne fait rien maintenant, les deux régimes cesseront au 31 décembre 2013. Deux propositions de courriers existent, avec les conseils du cabinet Fromons-Briens, et le point qu'il reste à déterminer c'est la durée de la reconduction souhaitée, six mois, un an ...

Par contre, la CPNNC doit garder à l'esprit que l'appel d'offres a été basé sur un cahier des charges qui n'est pas la copie conforme des deux accords de branche. Quelle que soit la date à laquelle prendra corps la décision de désigner ou de recommander, les choses n'entreront pas en vigueur conformément à ce qui a été convenu dans le cahier des charges et conformément à ce que les opérateurs ont fait comme réponse, parce que, pour l'instant, les deux accords de branche ne sont pas conformes en termes de garanties, et de taux de cotisations, etc. aux éléments qui ont été livrés aux opérateurs sur la base desquels ils ont répondu.

Compte-tenu des délais nécessaires pour procéder à l'extension de ce type d'accord, ce n'est pas un avenant à la CCN, mais c'est quand même une procédure assez longue qui passe dans les mains de plusieurs Ministères. La branche ne pourra pas faire grand-chose en conformité avec les attentes définies par les partenaires sociaux, tant qu'elle n'aura pas procédé au toilettage des deux accords.

FLV (CFE-CGC) : compte-tenu de ces éléments, il faut proroger les régimes d'un an, ne pas prendre de décision relative au fait de retenir tel ou tel opérateur et attendre l'évolution législative.

FG (SyndArch) : la CPNNC surveille les régimes et doit se donner les outils pour vérifier que les décisions sont bien respectées. Il paraît donc évident de proroger les régimes d'au moins un an pour ne pas les mettre en péril. Par ailleurs, il faudrait que la branche se renseigne auprès d'Arra Conseil sur la possibilité de conclure sur l'infructuosité de l'appel d'offres pour éviter de subir la pression des opérateurs, ce qui permettrait ainsi de renégocier avec Humanis et Malakoff-Médéric certains termes des contrats.

LT (CGT) : il faut effectivement proroger les régimes de manière à ce que les salariés soient couverts. Un appel d'offres réalisé avec des critères qui ont déjà plusieurs mois tombe à l'eau et par ailleurs, la concurrence risque d'en pâtir si la branche conserve encore un an les opérateurs.

VM (CFDT) : le fait de rendre l'appel d'offres infructueux risquerait d'empêcher de renégocier les accords avec Humanis et Malakoff-Médéric.

FG (SyndArch) : bien que cet appel d'offres ait coûté beaucoup d'argent à la branche, il a été intéressant et a permis de constater que les opérateurs pouvaient diminuer leurs frais de gestion

FP (UNSA) : faire une prorogation, oui, mais il ne faudrait pas que ça devienne une sorte de sous-contrat ou de renégociation de contrat. Si la branche proroge, elle doit le faire en l'état et reverra les conditions pour 2015.

TLB (UNSA) : il semble que tout le monde soit d'accord pour proroger les accords et TLB est d'avis de proroger d'un an dans les conditions actuelles. Par rapport à la proposition de conclure que l'appel d'offres est infructueux, faudra-t-il aménager une négociation avec les quatre organismes assureurs ou bien faudra-t-il lancer un nouvel appel d'offres dans un an ? La branche sait combien a coûté l'appel d'offres qui devait être pris en charge par les opérateurs. Quid du montant à verser à Arra Conseil si l'appel d'offres est déclaré infructueux ?

YB (CFTC) : 30 000 € !

TLB (UNSA) : la branche doit travailler sur les accords, il ne semble guère possible de les renégocier pendant la prorogation d'un an des régimes. Est-il possible de déclarer l'appel d'offres infructueux en maintenant la négociation pendant un an ?

PP : Arra Conseil n'est pas inquiet sur le fait de pouvoir se faire payer ses prestations par les opérateurs reconduits.

YB (CFTC) : proroger les régimes d'un an, c'est un minimum ; quant à la validité de la qualité du cahier des charges, il est trop tôt pour vouloir en refaire un intégralement et lancer un nouvel appel d'offres au motif que la branche ne sait pas ce que dira le prochain décret. De plus, les garanties proposées au sein de l'appel d'offres sont "généreuses", il n'y a pas lieu que la branche soit très inquiète au niveau de la complémentaire santé. Enfin, il faudra peut-être revoir les tarifs du fait que la réglementation évolue sans cesse, ce qui ne nécessitera pas de refaire un appel d'offres. Refaire un appel d'offres serait injuste vis-à-vis des opérateurs qui ont répondu correctement et donnerait une seconde chance à ceux qui ont été écartés comme Klésia et Pro Btp. En ce qui concerne l'éventuelle inquiétude par rapport au panier de garanties, la commission de gestion des régimes pourra se réunir et proposer des ajustements nécessaires.

JFC (SyndArch) : pour répondre à FP (UNSA), dans le cadre de la gestion des régimes, ceux-ci sont pilotés par la branche et il est évident que la prorogation se fera sur les bases actuelles. En ce qui concerne la proposition de déclarer l'appel d'offres infructueux, il faut retenir cette proposition pour des motifs indépendants de la volonté des partenaires sociaux qui sont liés aux circonstances politiques et décisionnelles légales. Deuxièmement, il faut maintenir la possibilité de renégocier avec les quatre opérateurs une fois que les dispositifs légaux seront connus. Enfin, en ce qui concerne la renégociation des accords, ceux-ci posent problème aujourd'hui eu égard à certains dispositifs qui ne sont pas conformes sur de nombreux points. Si la branche veut se donner les moyens d'être opérationnelle au 1^{er} janvier 2015, elle ne doit pas être bloquée par ses propres procédures. Elle a donc tout intérêt à renégocier ces accords très rapidement pour pouvoir mettre en place les régimes.

YB (CFTC) : n'est pas d'avis de déclarer l'appel d'offres infructueux, ce qui serait faux, mais de le garder sous le coude et de suspendre la décision de l'appel d'offres.

TLB (UNSA) : il faut simplement avertir les opérateurs que la branche suspend sa décision.

VM (CFDT) : l'appel d'offres peut être gardé sous le coude, mais en fonction de la législation à venir, la branche doit aussi envisager la possibilité d'en faire un nouveau du fait qu'elle risque d'être hors des clous.

PP : les signataires de la convention de gestion, à l'origine de la dénonciation à titre conservatoire, sont les mêmes que ceux nécessaires à la reconduction sur un an. Par contre, la reconduction nécessite que les opérateurs en approuvent les termes ; plus la branche est proche de l'échéance du 31 décembre 2013, plus elle se met en difficulté. Le fait de proroger d'un an oblige aussi les partenaires sociaux à prendre des décisions dans ce laps de temps.

Arra Conseil et Fromons-Briens avaient invité la branche à faire la dénonciation en juin 2013 parce que, selon les termes de la convention de gestion, il y avait six mois de délai de prévenance. Aux termes de la loi, les délais opposables sont de deux mois. Une fois la reconduction actée vis-à-vis des opérateurs tenants, les partenaires sociaux conserveront la liberté de procéder à la dénonciation éventuelle quand ils le souhaiteront, sous réserve de respecter ce fameux délai de deux mois.

Décision : La CPNNC décide de suspendre le choix des opérateurs dans l'attente des décisions légales qui seront imposées à la branche en ce qui concerne la désignation ou la recommandation.

La CPNNC décide de dénoncer les courriers précédents, adressés à Humanis, Malakoff-Médéric, et l'OCIRP, et de proroger d'un an les régimes à titre conservatoire avec ces mêmes opérateurs pour qu'ils puissent continuer leurs missions dans un cadre normal et éviter ainsi des pertes de prestations pour les entreprises et les salariés de la branche.

La CPNNC acte qu'un courrier sera adressé à AG2R La Mondiale, Humanis, Malakoff-Médéric et Mutex qui ont été retenus dans le cadre de l'appel d'offres pour les informer de cette suspension jusqu'à ce que la branche soit fixée par les dispositifs légaux. La CPNNC demande qu'en retour, les opérateurs lui fassent savoir si ce délai incertain entraîne des conséquences sur la nature de leur offre.

Point 5 : Examen de la demande de validation d'un accord d'entreprise (ARES Santé à Lyon) - Voir courrier et pièces annexes

YB (CFTC) : revient sur les modalités de décisions évoquées en début de réunion quant à la validation des accords d'entreprise. Dans sa réponse, l'avocat conseil propose d'émettre des réserves, pour sa part, YB propose soit de valider, soit d'invalidier l'accord, la CPNNC est une commission de validation et non une commission d'interprétation.

L'accord d'ARES propose un certain nombre de dispositions, mais à la lecture de l'avis de l'avocat conseil, les propositions sont contraires aux dispositions légales en vigueur, à savoir :

- les JRTT : s'ils ne sont pas pris avant la fin de l'année de référence, ils sont perdus. Dans l'accord, 12 JRTT sont prévus, 8 JRTT à l'initiative de l'employeur et 4 à celle du salarié. Potentiellement, l'employeur pourrait faire perdre 8 JRTT au salarié parce qu'il n'aurait pas imposé la prise de congés.
- les conventions de forfait/jours : l'entreprise propose une programmation annuelle des jours travaillés, ce qui va à l'encontre même de la définition d'autonomie nécessaire à la conclusion d'un contrat de travail au forfait/jours.
- les salariés doivent travailler 1607 heures/an pour une durée hebdomadaire de 37 heures (35 + 2) : à éclaircir.

En conséquence, YB ne saurait valider l'accord d'entreprise d'ARES qui est illégal au regard des dispositions réglementaires du Code du Travail.

TLB (UNSA) : avec de tels arguments, aucun accord ne passera en CPNNC. Cet accord ne touche ni aux salaires, ni à la grille de classification, ni au Code du Travail !

YB (CFTC) : ce n'est pas sanctionner les entreprises, mais les protéger, un contrat établi sur la base d'un accord sur les forfaits/jours illégal est requalifié en contrat à 35 heures. C'est ce qui s'est passé pour les accords Syntec qui ont été déclarés comme illégaux sur les forfaits/jours, les salariés de la branche ont engagé des procédures au conseil des Prud'hommes pour réclamer le paiement des heures supplémentaires. Il est simplement question de la sécurité juridique de l'accord, d'autant plus que la décision relève de la responsabilité des organisations syndicales membres de la Commission Paritaire de Validation des Accords.

LT (CGT) : sur la forme, LT rejoint l'avis de YB en ce qui concerne la validation ou pas de l'accord. La commission ne peut pas entrer dans un processus de validation en émettant des réserves. LT rappelle que ce qui est soumis à validation par la commission, ce sont les accords signés par les candidats libres. S'il y a des délégués syndicaux dans les entreprises, les accords sont signés sans qu'ils ne passent par la Commission de Validation.

Dernier problème soulevé par l'avocat conseil sur le dimanche : il est dit dans l'accord que les cadres sont autonomes, cependant l'employeur leur impose de travailler le dimanche ; c'est retomber dans la problématique de l'accord Bodreau qui a été retoqué à ce sujet. LT ne valide donc pas cet accord en l'état.

TLB (UNSA) : a lu l'accord d'entreprise et l'avis de l'avocat conseil dans leur intégralité et le seul point qui pose problème concerne le dimanche. Quant à la légalité de l'accord, l'avocat conseil n'a pas soulevé de points particuliers. Faut-il vraiment que des entreprises fassent des accords pour "améliorer" le travail dans les agences d'architecture qui est déjà très compliqué si ces accords ne passent jamais ?

JFC (SyndArch) : l'avocat conseil a émis trois réserves d'interprétation dont la suivante : *"les heures effectuées au-delà de 1607 heures par an qui résultent des JRTT non pris, pour autant que ces heures aient été faites à la demande au moins implicite de l'employeur, ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires."*

JFC propose de faire parvenir à l'entreprise ARES les observations de l'avocat conseil et si elle juge qu'elle peut reformuler son accord en fonction de ces observations, elle le soumettra à nouveau à la CPNNC et un débat s'ensuivra. Techniquement, cet accord ne peut pas être validé puisqu'il y a des réserves.

YB (CFTC) : la CPNNC a un délai de 4 mois, elle doit donc retoquer l'accord, informer l'entreprise des observations faites pour qu'elle le représente une fois modifié, en sachant que la procédure repartira de zéro.

GL (UNSA) : revient sur les expériences des entreprises Michelin et Bodreau, retoquer l'accord, c'est une chose, mais la commission doit être précise sur les points qui justifient que l'accord soit retoqué. Ce fut gênant de demander à quatre reprises à Michelin de retravailler sur de nouveaux sujets puisqu'à chaque lecture de l'accord, la commission a découvert des points posant problème, qu'elle n'avait pas relevé la fois précédente. Une analyse complète de l'accord doit être réalisée pour que la commission donne tous les éléments susceptibles d'être représentés à son approbation.

YB (CFTC) : il n'y a pas d'ingérence de la part des branches professionnelles pour apporter du conseil aux entreprises. Lorsque l'entreprise a rédigé son accord, elle a pris conseil auprès de son expert-comptable ou autre. Pour éviter que le cas Michelin se renouvelle, la branche doit retoquer l'accord ARES pour non respect des dispositions légales.

FLV (CFE-CGC) : est d'accord pour que la commission retoque l'accord ARES et propose de donner verbalement à l'entreprise les raisons de ce retoquage.

PP : un débat a déjà eu lieu sur la communication ou pas de l'avis de l'avocat conseil, il avait été retenu que son travail était destiné à la commission et que celle-ci devait faire siennes toutes ou partie des observations de l'avocat conseil.

JFC (SyndArch) : l'avocat conseil a donné trois motifs de non-conformité de l'accord, ils doivent être repris dans un courrier adressé à l'entreprise justifiant le refus de valider l'accord, en l'invitant à le représenter si elle le souhaite.

TLB (UNSA) : la commission va donc énoncer les réserves soulevées par l'avocat conseil, mais YB a repéré d'autres points qui ont été jugés légaux par l'avocat conseil. Ce qui signifie que l'entreprise ARES va refaire un accord à partir des réserves de l'avocat conseil, accord qui sera à nouveau retoqué.

JFC (SyndArch) : ce sont les éléments qui ressortent de ce débat qui vont être adressés à l'entreprise ARES, à savoir les points soulevés par l'avocat conseil et ceux soulevés par les partenaires sociaux accompagnés d'une explication.

YB (CFTC) : est très déçu par la qualité du travail de l'avocat conseil dans le sens où les réserves émises sont plutôt des exclusions ; la commission ne doit pas se baser exclusivement sur son avis. YB rappelle que la commission est une commission de validation et non pas une commission d'interprétation.

JFC (SyndArch) : il n'est pas question d'émettre des réserves, mais d'expliquer à l'entreprise pourquoi son accord est retoqué par la commission et de lister les motifs.

VM (CFDT) : il faut nuancer, certains points peuvent nécessiter une réserve tout en pouvant passer en négociation.

PP : l'autre option est de ne pas forcément conclure aujourd'hui, la décision pouvant être prise en novembre prochain. Le souci de la commission c'est d'être exhaustive dans les motifs l'amenant à refuser la validation de l'accord, une série de motifs a déjà été exposée, soit proposés par l'avocat, soit exposés par certains. Si la commission veut être sûre que la liste soit complète, elle peut se donner un mois de plus pour statuer.

YB (CFTC) : il faut se mettre à la place de l'entreprise dont la mise en place de l'accord est fixée au 1^{er} février 2014, le temps de retoquer l'accord et que l'entreprise relance les négociations, tout son calendrier va être chamboulé. Autant lui dire non tout de suite puisque dans tous les cas, elle devra représenter l'accord. L'entreprise ARES propose des dispositions qui paraissent "louches" et tout en essayant d'être objectif, elles ne vont pas particulièrement dans le sens des intérêts des salariés. La commission est toujours en situation de rodage, elle n'est pas obligée de faire une liste de réserves, c'est à l'entreprise d'être responsable sur la durée du travail liée à des dispositions de la CCN.

BD (UNSA) : pourquoi ne pas écrire à ARES Santé, lui énumérer les points qui ne vont pas pour qu'elle représente l'accord dans un mois ?

PP : ce n'est pas possible, la commission reçoit la demande de validation, la présentation du courrier recommandé fait démarrer un délai de 4 mois à l'intérieur duquel la commission doit rendre son avis. Si aucun avis n'est communiqué à l'entreprise, l'accord est réputé être validé. La branche a déjà eu un cas similaire il y a un ou deux ans où elle a un peu traîné sur la prise de décision, et il a fallu qu'elle se décide rapidement parce qu'elle était à la limite du délai de 4 mois. Pour l'accord d'ARES, elle est largement dans les temps puisque la demande a été déposée le 16 septembre dernier.

FP (UNSA) : en ce qui concerne le délai, si la commission peut avoir cette possibilité là, il serait intéressant qu'elle puisse demander à ce que les informations transmises à l'employeur le soient aussi au délégué du personnel. Le fait que la commission exprime simplement son refus va permettre à l'entreprise de modifier ce qu'elle veut, mais pas forcément de modifier les problèmes repérés par la commission. Transmettre en même temps la liste des motifs de refus au DP lui permettra, dans la négociation, de rappeler pour quels motifs la commission a émis un avis.

YB (CFTC) : la commission n'est pas le conseil des DP, s'ils veulent, ils s'adressent aux organisations syndicales.

LT (CGT) : un problème de négociation se pose dans l'entreprise et la commission ne doit pas devenir le cabinet d'avocats de la branche, il faut faire attention aux bruits qui vont ensuite circuler. L'employeur prend son avocat et se débrouille avec lui et ses candidats libres. Il faut que la commission soit claire sinon des accords, il va en arriver par poignées. La branche connaît-elle le nombre d'accords signés par des délégués syndicaux d'organisations syndicales ?

PP : l'avenant n° 1 a un chapitre étoffé en matière de négociation d'accord d'entreprise, les trois cas de figure sont prévus, le cas standard avec des délégués syndicaux, le cas avec des salariés mandatés et le cas avec des DP.

Les deux dernières hypothèses font l'objet, soit de communication avec demande de validation dans le cadre d'un accord signé avec les représentants du personnel, soit de communication pour information dans le cadre d'un accord négocié avec des salariés mandatés. Dans les deux cas, la non communication de l'accord avec la signature d'un salarié mandaté fait que ledit accord n'est pas valable. La CPNAC doit être destinataire soit d'une demande de validation, soit d'informations préalables nécessaires à rendre valide l'accord négocié avec un salarié mandaté.

JFC (SyndArch) : si la commission a été mise en place, c'est bien parce qu'elle doit fournir un travail. Autant elle a travaillé correctement avec Michelin en lui communiquant les réflexions de la commission et non pas les conclusions de l'avocat conseil, autant elle n'a aucun intérêt à retoquer l'accord de l'entreprise ARES sans lui donner de motifs. Il semble qu'à minima, autant pour les entreprises que pour les salariés, une réponse argumentée est la base même de la politesse élémentaire de la branche.

FLV (CFE-CGC) : rejoint la réflexion sur la nécessité de motiver ce qui peut être considéré comme une décision défavorable. Il existe une loi sur la motivation des actes administratifs en général, même si la commission n'entre pas sous le coup de cette loi, elle peut s'en inspirer et motiver ses décisions défavorables.

FG (SyndArch) : si la commission argumente sa décision, il faudrait que l'avocat conseil rédige différemment son avis et fasse un résumé des points de l'accord qui ne vont pas, ce qui permettrait à la commission de répondre rapidement à l'entreprise puisque l'analyse de l'avocat est assez compliquée et non exhaustive par rapport à la CCN.

YB (CFTC) : maintient sa position, à savoir ne pas donner d'explications dans la réponse qui sera faite à l'entreprise ARES. Par ailleurs, la motivation des actes administratifs ne s'applique pas au cas présent et en tant qu'organisation syndicale, YB ne souhaite pas être lié à des observations qui pourraient être faites par une commission avec laquelle il ne serait pas d'accord. La CPNNC a acté que lorsqu'une organisation s'oppose à la validation d'un accord, cette opposition apparaît dans les débats mais pas dans la décision. En tant que représentant de la CFTC, YB ne souhaite donc pas être responsable comme mis en cause sur une motivation avec laquelle il n'est pas d'accord.

GL (UNSA) : est assez d'accord avec ce qui vient d'être dit par la CGT, la commission n'a pas à se prononcer sur l'aspect juridique, mais rien ne l'empêche de motiver un rejet sur tel article ou sur telle phrase. C'est ensuite le rôle des avocats ou des juristes des deux parties de corriger la rédaction de la partie, conformément à l'avis de la commission.

YB (CFTC) : il faut simplement que la commission indique que l'accord est retoqué parce qu'il est contraire aux dispositions légales relatives à la durée du travail.

GL (UNSA) : sauf que pour les précédents accords qu'elle a analysés, la commission a fait part de ses motivations aux entreprises, elle ne peut donc pas changer de méthode à chaque fois !

LT (CGT) : rejoint l'avis de YB sur le travail réalisé par l'avocat conseil dont les conclusions sont un peu ambiguës. Tel qu'il est rédigé, *le dernier alinéa de l'article 5.2.3 lui paraît contraire à la définition des catégories de salariés éligibles au forfait/jours et à l'essence même de ces forfaits*, alors qu'en conclusion, l'avocat conseil dit que *les dispositions de l'article 5 de l'accord d'entreprise n'appellent pas de réserve particulière*.

LT appelle la commission à être vigilante et à ne pas se contenter de ne lire que les conclusions de l'avocat, mais de bien relire tout le texte. Ensuite, rien n'empêche le collège employeur de réfléchir à une assistance juridique avec des avocats qui seront au service de la branche pour discuter au préalable des accords à présenter en commission.

JFC (SyndArch) : la commission doit effectivement lire l'intégralité de la réponse de l'avocat, mais celui-ci n'a pas à se substituer à elle ; quant à juger la qualité du travail de l'avocat, c'est un autre problème. A part le juge constitutionnel, personne n'est capable d'apprécier de façon définitive et sans appel qu'un texte est valable ou pas. Les uns et les autres ont des avis et interprétations sur le sujet, le but c'est que la commission paritaire en débattenne, qu'elle arrive à une conclusion de rejet définitif parce que certaines dispositions semblent ne pas conformes, et qu'elle en informe l'entreprise. La commission ne se substitue ni à un avocat, ni à un conseil à l'entreprise, elle doit simplement dire qu'après avoir examiné l'accord, il ne devait pas être rédigé ainsi sur tel ou tel point.

SC (CFDT) : propose que la commission se donne jusqu'à la prochaine réunion pour statuer sur l'accord ARES et qu'elle demande à l'avocat conseil de résumer les points de l'accord qui posent problème.

YB (CFTC) : n'est pas d'accord, l'avocat conseil a visé les irrégularités de l'accord, il est donc inutile de lui demander le même document. Il est indispensable que la commission se prononce ce jour et prenne une décision.

FP (UNSA) : la commission peut demander à YB et à LT de noter tous les points qui ne sont pas conformes pour qu'un projet de courrier soit préparé pour être validé à la prochaine CPNNC.

YB (CFTC) : pour le précédent accord d'entreprise, la commission s'est aperçue qu'elle l'avait validé alors qu'il était incomplet. Pour preuve, une organisation syndicale a fait valoir, un ou deux jours après, que l'accord présentait une grosse difficulté. Les débats qui ont eu lieu et la décision qui a été prise par la commission ont été viciés du fait qu'elle n'avait pas tous les documents en sa possession et si elle avait eu ces documents, l'avis aurait été totalement différent. La commission est toujours en période de rodage et elle n'a pas forcément l'expérience sur ce point là. Les règles sont en train d'évoluer et l'avenant n'a toujours pas été étendu.

FP (UNSA) : c'est pourquoi un projet de courrier peut être préparé pour que la prochaine commission décide.

TLB (UNSA) : en ce qui concerne la proposition de YB, à savoir que l'entreprise s'adresse à un DP syndiqué, à la fin du document, tous les syndicats ont été prévenus que des élections allaient avoir lieu, ce n'est pas forcément de la faute de l'employeur s'il n'y en avait pas de liste de candidats présentées par des syndicats.

DM (FO) : n'est pas d'accord avec les conclusions de l'avocat, par ailleurs FO, n'étant pas signataire de l'ANI, ne peut pas valider un accord qui reprend les textes de l'ANI qui diminuent les droits des salariés par rapport à la CCN.

JFC (SyndArch) : il faut qu'il soit bien clair que la validation par la commission doit être majoritaire. Propose qu'un tour de table soit fait pour que chaque organisation donne son accord ou son désaccord pour qu'un courrier explicatif soit envoyé à l'entreprise ARES, argumenté des différents éléments issus de la réflexion de la commission.

Décision : La CPNNC acte que l'UNSA, la CFE-CGC, la CGT, la CFDT et F.O., l'UNSFA et le Syndicat de l'Architecture sont "contre" la validation de l'accord et "pour" l'envoi d'un courrier explicatif à l'entreprise ARES. La commission se donne jusqu'au 21 novembre prochain, date de la prochaine réunion, pour statuer sur cet accord.

La CPNNC demande que le secrétariat prépare un résumé des points litigieux de l'accord pour la prochaine réunion.

Point 6 : Projet d'accord "Egalité professionnelle femmes/hommes"

JFC (SyndArch) : la CPNNC va examiner l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans la branche des entreprises d'architecture. Le document qui est présenté est le fruit d'un long travail de la sous-commission, les organisations syndicales doivent aujourd'hui faire part de leurs remarques éventuelles et se prononcer sur la recevabilité de l'accord.

FP (UNSA) : l'UNSA est arrivée un peu après la mise au point du document, l'accord lui convient dans les grandes lignes, mais quelques remarques sont à formuler. FP a également pris connaissance du document de la CGT sur lequel il n'y a pas d'opposition. FP a pris connaissance d'une étude qui a été réalisée pour la branche et qui donne des précisions chiffrées, mais dans l'ensemble, il n'y a pas d'importantes critiques ou d'incompatibles.

LT (CGT) : a apporté une contre proposition puisque sur le fond, LT est d'accord sur certains points, mais sur l'essence même du texte, la question est de savoir si les responsabilités reviennent aux employeurs ou à la branche. Dans le texte proposé, les responsabilités sont transférées des employeurs vers la branche, alors qu'au niveau de la législation, ce sont bien les employeurs qui sont responsables. LT est revenu à l'esprit du législateur en proposant un outil de branche qui va permettre aux employeurs d'assumer leurs responsabilités, ce qui diffère du texte proposé.

SC (CFDT) : les organisations syndicales qui participent aux sous-commissions sont là au nom de leur collège et ne vont pas l'encontre de ce que proposent lesdites sous-commissions. Par contre, les éléments apportés par la CGT et l'UNSA en complément et ceux que peuvent apporter d'autres syndicats dans la négociation qui va avoir lieu, sont recevables. La CFDT est favorable à la négociation plutôt qu'à la validation de l'accord dans sa globalité tel qu'il est écrit aujourd'hui.

JFC (SyndArch) : cette attitude paraît bizarre d'autant plus que la CFDT a fait partie de cette sous-commission !

SC (CFDT) : les partenaires sociaux sont là pour négocier, seulement deux représentants du collège salarié ont participé à la sous-commission, cela signifie-t-il que ceux qui n'y ont pas participé ne peuvent pas négocier ?

VM (CFDT) : les suppositions du Syndicat de l'Architecture lui sont propres, il n'y a donc pas à débattre là-dessus.

JFC (SyndArch) : SC vient de déclarer qu'il était là au nom du collège salarié, il aurait donc du faire le synthèse des demandes dudit collège, or, ce n'est pas transcrit dans le travail qui a été fait par la sous-commission, ce qui est dommage parce que cela coûte très cher à la branche.

SC (CFDT) : la CFDT accepte quand même l'accord tel qu'il est écrit, mais demande qu'une négociation soit engagée.

AL (CFTC) : cet accord convient tout à fait à la CFTC, il est vrai que les sous-commissions sont là pour travailler et pour faire des propositions. AL a participé à plusieurs sous-commissions et le fait que tout le travail soit remis en cause en CPNNC est un peu gênant. Peut-être faut-il revoir le fonctionnement des sous-commissions quitte à les élargir à d'autres représentants, ou bien à les supprimer.

DM (FO) : la sous-commission a travaillé longuement sur ce projet d'accord qui semble "applicable". Il est tout à fait normal que l'UNSA qui vient d'arriver dans la branche fasse part de ses observations, par contre, il est surprenant que le texte proposé par la CGT remette tout en cause. DM propose de reprendre l'accord article par article et de voir si les points qui posent problème sont fondamentaux ou insignifiants.

FG (SyndArch) : a participé à l'ensemble des réunions de la sous-commission et tient à rappeler que les représentants du collège salarié étaient de la CFDT et de la CFE-CGC. La CGT a communiqué ses notes à la sous-commission qui a

essayé de les intégrer dans l'accord. Quant à la rédaction du texte, la sous-commission n'a pas essayé de négocier, mais plutôt de collecter a minima des propositions.

JFC (SyndArch) : lors de l'intersyndicale employeurs, comme deux articles posaient problème, certaines dispositions ont été intégrées dans le projet d'accord :

- Art. 3.3.1 - Formation hors temps de travail

"Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle, l'allocation de formation des salariés suivant une formation en dehors de leur temps de travail, sera majorée de 10 %, si ceux-ci (hommes ou femmes) supportent des frais supplémentaires, sur présentation de justificatifs ..."

Qui prend en charge la majoration de l'allocation de 10 % pour toute formation hors temps de travail ?

- Art. 6 - Négociation Annuelle Obligatoire

L'intégralité de cet article proposé par le collègue salarié pose problème au collègue employeur.

TLB (UNSFA) : au nom de l'UNSFA, TLB corrobore les dires du Syndicat de l'Architecture, à savoir que l'accord, dans son ensemble, convient, mis à part :

- l'article 6 qui ne doit pas être intégré dans l'accord du fait que la Négociation Annuelle Obligatoire est ingérable à mettre en place dans les entreprises, surtout de la façon dont elles sont éclatées aujourd'hui ;

- l'article 3.3.1 : qui finance les 10 % supplémentaires en cas de formation hors temps de travail (faut-il supposer que c'est l'Opcv PI ?) ;

- et une autre réserve mineure sur l'article 1.1.1 mais qui peut poser problème, à savoir l'obligation d'actions de sensibilisation à mettre en place dans les entreprises, ce qui peut entraîner des recours au Prud'hommes si ce genre d'actions n'est pas mis en place.

SC (CFDT) : propose d'ouvrir les négociations à partir du document élaboré par la sous-commission.

Accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes et à la conciliation entre vie privée et vie professionnelle dans la branche des entreprises d'architecture

Préambule :

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

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

Décision : les organisations syndicales valident le préambule sous réserve des modifications apportées ci-dessus.

Article 1 - Une nécessaire évolution des mentalités

Article 1.1 - Lutter contre les stéréotypes

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

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

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

Exemples de stéréotypes :

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

- **parcours professionnel** : l'encadrement, l'aptitude à commander ("on ne peut pas nommer une femme sur ce poste là" ...);
- **rémunération** : "c'est évident, les femmes sont moins payées du fait qu'elles sont moins impliquées dans l'entreprise que les hommes";
- **équilibre des temps de vie** : "la femme ne veut pas que son travail déborde sur sa vie personnelle, c'est logique, elle a des enfants en bas âge, elle n'est pas assez disponible".

Décision : les organisations syndicales valident en l'état la rédaction de l'article 1.1.

Article 1.1.1 - Actions de sensibilisation

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

Décision : les organisations syndicales valident l'article 1.1.1 sous réserve des modifications apportées ci-dessus.

Article 1.1.2 - Kit de communication

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

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

Décision : les organisations syndicales valident l'article 1.1.2 sous réserve de la modification apportée ci-dessus.

Article 1.1.3 - Congé de paternité et modalités pratiques

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

Décision : les organisations syndicales valident l'article 1.1.3 sous réserve des modifications apportées ci-dessus.

Article 1.1.4 - Formation de l'encadrement

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

Décision : les organisations syndicales valident l'article 1.1.4 sous réserve de la modification apportée ci-dessus.

Article 1.1.5 - Formation des représentants du personnel

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et les entreprises sont tenues de mettre en place des actions de sensibilisation à l'égalité professionnelle des membres des institutions représentatives du personnel.

LT (CGT) : "Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs et les entreprises **sont tenues de mettre en place** ..." Quels sont les moyens donnés aux organisations syndicales de salariés pour dispenser ces formations aux IRP et ce, sans faire de distinction entre les représentants avec ou sans étiquette syndicale.

JFC (SyndArch) : ce sont les moyens de chaque organisation syndicale (d'employeurs et de salariés).

LT (CGT) : si LT amène ce point dans le débat, c'est pour être constructif. S'il n'y a aucun moyen pour mettre en place des actions de sensibilisation pour les IRP, l'article ne sert à rien.

FP (UNSA) : à l'article 1.1.1, il est dit que "*Les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation initiées par la branche dans le cadre de groupes mixtes ...*" ; pourquoi ne pas prévoir un nombre d'heures dédiées à ce type d'action ?

JFC (SyndArch) : ce n'est ni aux entreprises, ni au paritarisme à payer ce type de formation, les organisations syndicales doivent être capables de former leurs militants.

LT (CGT) : il n'est pas question de militants mais d'IRP ! Autant ne pas parler des représentants des organisations syndicales élus dans les entreprises. LT est d'accord pour aller dans les entreprises pour faire de la sensibilisation, mais il faut parler des moyens ; les organisations syndicales de salariés n'ont pas les mêmes moyens que les organisations syndicales d'employeurs.

TLB (UNSFA) : est-ce que cet article a vraiment un intérêt dans la mesure où il est écrit à l'article 1.1.1 que "les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation initiées par la branche ..."

JFC (SyndArch) : si le Syndicat de l'Architecture signe cet accord, il mettra en place les moyens pour informer ses adhérents, les sensibiliser sur ce problème et fera en sorte de porter cet accord au niveau de tous les employeurs de la branche, et ce, sans demander à quiconque de le faire à sa place.

DM (FO) : ce qui signifie une ligne budgétaire sur les cotisations patronales pour former les adhérents.

LT (CGT) : si les organisations syndicales de salariés sont tenues de mettre en place des actions de sensibilisation sans avoir aucun moyen, comment vont-elles faire ?

BB (SyndArch) : il faut donc bien définir les types de moyens et les procédures à mettre en place.

LT (CGT) : si les organisations syndicales ont les moyens, elles le feront, sinon, il ne faut pas l'écrire dans l'accord ou alors en rajoutant "dans la mesure du possible".

PP : que sont des actions de sensibilisation, de la formation ou de l'information. Si c'est de la formation, la commission devrait avoir une réflexion quant à la possibilité de mobiliser quelques moyens en la matière ; si c'est de l'information, c'est peut-être plus facile à imaginer. A la lecture de l'article, des actions sont à mettre à disposition, après il n'y a pas d'obligation de la part des membres des IRP d'y participer, ce n'est qu'un engagement de la part des organisations syndicales de mettre en place des actions, suivies ou pas.

JFC (SyndArch) : le Syndicat de l'Architecture est prêt à mettre en place une formation pour les délégués syndicaux et à la financer !

PP : un obstacle juridique à cela, c'est qu'il faut être organisme de formation !

LT (CGT) : le sujet revient plus loin à l'article 6 sur la NAO, si la négociation est mise en place par l'employeur, le problème sera réglé et il n'y aura pas besoin de former qui que ce soit. Cependant, la difficulté c'est que d'un côté, aucun moyen n'est proposé et que de l'autre, la NAO est refusée.

TLB (UNSFA) : puisqu'il en est ainsi, demande que l'article 1.1.5 soit supprimé.

SC (CFDT) : propose d'arrêter ce débat, SC estime qu'il est tout à fait logique que la CGT essaie de négocier.

FP (UNSA) : propose que l'article 1.1.1 soit rédigé comme suit : "*Les entreprises devront mettre en place des actions de sensibilisation initiées par la branche, notamment à destination des IRP ...*", ce qui permet de régler le problème de financement.

Décision : les organisations syndicales valident la suppression de l'article 1.1.5., et complètent l'article 1.1.1

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

Aucun critère discriminatoire ne doit apparaître lors de la diffusion d'offres d'emploi, quels que soient les postes à pourvoir. Lors du processus de recrutement, les entreprises doivent appliquer des critères de sélection exclusivement fondés sur les aptitudes, l'expérience professionnelle et les qualifications des candidats. Face au constat de la prédominance du recours au CDD pour les salariées femmes, les entreprises ne devront pas privilégier un type de contrat selon qu'il s'agit de recruter un homme ou une femme.

LT (CGT) : propose de rajouter que *"Le recrutement au sein de l'entreprise doit, à profil équivalent, favoriser la mixité. La priorité est donnée aux candidates souhaitant accéder à des postes d'encadrement. La branche se donne pour objectif d'équilibrer progressivement la proportion des femmes et des hommes suivant les types de postes au sein de différentes catégories. Les entreprises se doivent aussi d'augmenter progressivement le nombre d'embauches de femmes dans les secteurs d'activité à forte présence masculine et le nombre d'embauches d'hommes dans les secteurs d'activité à forte présence féminine. La branche prévoit qu'une attention particulière doit être portée pour les postes auxquels les femmes n'ont aujourd'hui que rarement accès. Une communication interne "mixité des emplois" est développée dans les entreprises. Afin de valoriser les métiers faiblement féminisés auprès des femmes et réciproquement, il est demandé aux entreprises d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques et de communiquer ce bilan à leur CPR et à la commission de suivi."*

Ce sont des éléments pratiques pour arriver aux fins de la mixité. LT est d'accord sur la première partie de l'article qui reste sur les grands principes, mais concrètement, cet article ne va pas au fond de l'outil pour arriver à l'objectif de la mixité.

FG (SyndArch) : la sous-commission s'est basée sur les statistiques du cabinet Ithaque. Dans les entreprises d'architecture, il y a plus de femmes salariées que d'hommes et prôner une mixité absolue, ce serait désemployer les femmes. Par contre, sur la notion du "plafond de verre", ce qui est spécifique à la branche, c'est que les femmes n'arrivent pas forcément en grand nombre aux postes à responsabilité ou aux coefficients 450 ou 500. Toute l'argumentation de la CGT est peut-être vraie dans d'autres branches, mais pas dans celle des entreprises d'architecture. Il est difficile de lutter pour la mixité puisqu'elle existe en faveur des femmes.

LT (CGT) : a écrit que *"la priorité est donnée aux candidates souhaitant accéder à des postes d'encadrement"*.

TLB (UNSFA) : c'est de la discrimination positive, c'est imposer des femmes à des postes d'encadrement ! L'UNSFA propose de conserver la rédaction de l'article 2 en l'état.

LT (CGT) : n'a rien inventé, c'est extrait de doctrines de la DGT, il faut bien lire la loi ! LT invite le collègue employeur à bien savoir de quoi il parle en négociant cet accord ... Par ailleurs, lorsqu'il est question de *"demander aux entreprises d'effectuer un bilan comparatif de l'ancienneté des femmes et des hommes dans les différents coefficients hiérarchiques et de communiquer ce bilan à leur CPR et à la commission de suivi"*, c'est aux fins de pouvoir négocier dans les CPR l'égalité hommes/femmes, ce qui est impossible actuellement. C'est une obligation qui incombe à chaque CPR de négocier non seulement les valeurs de points, mais aussi l'égalité hommes/femmes et à chaque fois, la branche est retoquée sur le sujet par le Ministère du travail.

FG (SyndArch) : est d'accord avec ce qui vient d'être dit, mais ces propositions pourront être intégrées à l'article 4 relatif à l'égalité salariale et à l'examen des écarts.

FP (UNSA) : propose de compléter l'article 2 des propositions de la CGT et de laisser en l'état l'article 2.1.

LT (CGT) : maintient la proposition faite en complément de l'article 2.

TLB (UNSFA) : l'UNSFA souhaite rester sur le texte de base pour l'article 2, la priorité ne peut pas être donnée aux candidates qui souhaitent accéder à des postes d'encadrement.

LT (CGT) : le texte de base n'est qu'une déclaration de bonne intention, la branche ne se dote pas d'outils pour arriver à ses objectifs.

GL (UNSFA) : d'une façon légale, la branche ne peut pas privilégier une femme parce que c'est une femme.

SC (CFDT) : dirait plutôt qu'une femme ne peut pas être dévalorisée sous prétexte que c'est une femme.

FLV (CFE-CGC) : à défaut de consensus, propose de rester sur le texte de base.

Décision : les organisations syndicales valident en l'état la rédaction de l'article 2.

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

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

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

Décision : les organisations syndicales valident la rédaction de l'article 2.1 sous réserve de la modification apportée.

Article 2.2 - Promotion des femmes dans les emplois à caractère technique des professions intermédiaires (Article proposé par la CGT)

Les femmes sont beaucoup moins présentes dans les domaines techniques, pourtant la diversité du mode de travail et de fonctionnement des hommes et des femmes est source de richesse. Le renforcement de la mixité dans les métiers de conception technique, d'économie du projet et de suivi du chantier peut contribuer à dynamiser la performance des entreprises d'architecture. Dans cet objectif, les entreprises s'engagent à augmenter le pourcentage de femmes dans les professions intermédiaires de "x" % par an suivant la date de signature du présent accord.

JFC (SyndArch) : quid des sources statistiques pour affirmer que les entreprises s'engagent à augmenter le pourcentage de femmes dans les professions intermédiaires de "x" % ? Quel est le pourcentage proposé ?

FG (SyndArch) : le rapport Ithaque relève que les postes à caractère technique et d'encadrement sont occupés plus par les hommes que par les femmes.

LT (CGT) : l'état des lieux d'Ithaque n'est pas contestable, mais à partir de cette photographie, il faut bien savoir si les entreprises s'engagent à augmenter le pourcentage de femmes de "x" % tout en déterminant ce pourcentage. Avoir de grandes intentions c'est bien mais la branche doit se donner des objectifs chiffrés. La branche va avoir des difficultés aujourd'hui à négocier et à signer un accord si au préalable, elle ne sait pas de quoi elle parle. Il faut bien qu'à la place du "x" % elle s'engage sur quelque chose.

JPB (SyndArch) : ce qui est assez difficile à appliquer, c'est qu'il est question d'une valeur globale de branche, alors qu'en réalité, le problème va se poser dans chaque entreprise.

TLB (UNSA) : en sachant surtout que 92 % des entreprises ont moins de 4 salariés ; seules 2 entreprises en France ont plus de 100 salariés.

SC (CFDT) : autant SC est favorable à intégrer ces dispositions, autant il semble difficile de les appliquer à la branche dont les entreprises ne comptent que 3 salariés en moyenne. La question est de savoir quel est le seuil à partir duquel la répartition hommes/femmes dans les professions intermédiaires peut être ventilée ?

LT (CGT) : seuil ou pas seuil, le constat sur les 36 000 salariés est là.

SC (CFDT) : soit il faut considérer un seuil au niveau de la branche, mais ce sera difficile d'agir dans les entreprises ; soit il faut considérer un seuil à partir de 50 salariés par exemple. Rien n'empêche de considérer un seuil au niveau de la branche pour qu'il n'y ait pas d'impact direct sur les entreprises.

JFC (SyndArch) : comment un employeur peut-il s'engager au niveau d'une entreprise de 3 salariés et respecter des quotas collectifs ? Quels sont les pourcentages et les moyens d'action pour y parvenir ? L'inégalité fondamentale à résoudre, c'est celle des salaires à travail égal entre les hommes et les femmes ; en ce qui concerne les quotas d'embauches, c'est en fonction du poste à pourvoir et des compétences des candidats.

Décision : le nouvel article 2.2 proposé par la CGT n'est pas retenu.

Article 2.3 - Accès aux postes d'encadrement (Article proposé par la CGT) :

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

LT (CGT) : propose de remplacer l'article 3.2 (accès aux postes à responsabilité) par l'article 2.3 (accès aux postes d'encadrement), cet article restant du domaine de la mixité et non des parcours professionnels. LT ne s'est pas contenté de ces deux lignes et en propose une vingtaine d'autres.

FG (SyndArch) : cet article ne correspond pas à la mixité de l'emploi, il n'est pas possible d'imposer à une entreprise d'embaucher une femme parce que c'est une femme.

FP (UNSA) : si l'article 3.2 sur l'accès aux postes à responsabilité est conservé, l'UNSA propose qu'il y ait au moins un indicateur d'à peu près 40 % au niveau des postes à responsabilité à destination des femmes.

LT (CGT) : préfère parler de "cadre" plutôt que de "poste à responsabilité", un salarié peut être responsable sans être cadre. Dans la CCN, il n'y a pas de catégorie responsable ou irresponsable, il y a des cadres et des non cadres. LT propose de compléter l'article 2.3 comme suit :

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

GL (UNSFA) : est d'accord, cependant, il y a des difficultés d'application du fait des petites entreprises.

LT (CGT) : ce qui signifie faire de la discrimination dans les petites entreprises et ne pas respecter la loi.

JFC (SyndArch) : comment respecter un taux de 40 % de femmes dans une TPE de 4 personnes dont 1 cadre ? C'est cette difficulté que soulève l'UNSFA. Est-ce 40 % par structure ou sur la branche ?

LT (CGT) : il s'agit d'un objectif global.

FP (UNSA) : plutôt que de fixer des seuils au niveau des entreprises, propose d'en fixer au niveau de la branche en prenant comme référence soit 8 salariés minimum, soit 20 salariés.

JFC (SyndArch) : ce sera compliqué pour les entreprises de moins de 10 salariés, la majorité des entreprises ayant moins de 4 salariés et sûrement pas beaucoup de cadres, par contre, des seuils peuvent quand même être envisagés : entre 8 et 20, entre 20 et 50 et entre 50 et 100.

FLV (CFE-CGC) : pour les statistiques de la branche, il est important qu'il y ait des seuils parce que les recueils d'informations se feront par tranche et apporteront des éléments au débat.

LT (CGT) : l'accord va être retoqué s'il n'est valable que pour certaines catégories de structures.

JFC (SyndArch) : il y a un problème de mise en œuvre dans les toutes petites structures, l'accord peut balayer l'ensemble des entreprises en modulant les obligations, les recommandations ou les sensibilisations en fonction de leur taille, ou bien la branche s'engage sur un quota global.

FG (SyndArch) : le propos n'est pas de ne pas appliquer l'égalité professionnelle entre hommes et femmes, mais de trouver les moyens pour le faire et ça ne sert à rien de dire que la branche souhaite qu'il y ait 40 % de femmes cadres dans la profession si elle n'a pas les moyens pour y parvenir.

Suspension de séance

FP (UNSA) : le collègue salarié propose de remplacer l'article 3.2 (Accès aux postes à responsabilité) par un article 2.2. Dans la CCN, il n'y a pas vraiment de classification correspondant à la notion de responsabilité.

Article 2.2 - Accès aux postes d'encadrement

Afin d'augmenter le nombre de femmes exerçant des postes d'encadrement, les entreprises de la branche s'engagent à mettre en œuvre des actions permettant d'identifier et de lever les différents obstacles et de créer des outils pour faciliter la promotion des femmes à ces postes. Dans cet objectif, les entreprises s'engagent à augmenter le taux d'emplois d'encadrement féminins.

Le collège salarié propose d'intégrer ensuite une proposition du collège employeur, soit la réalisation d'un diagnostic, soit des seuils d'effectifs à 8, 20 et 50 salariés. L'article se terminerait de la façon suivante :

Malgré tout, l'exercice d'une activité à temps partiel ne s'oppose pas à la promotion à un poste à responsabilité. La branche se donne comme perspective d'équilibrer la proportion des femmes et des hommes dans la population cadre et se fixe pour objectif intermédiaire de parvenir à un taux minimal de 40 % de femmes dans l'effectif total des cadres d'ici à fin 2016, l'effort portant à la fois sur le recrutement et la mobilité interne.

FP (UNSA) : ainsi, cette notion de 40 % qui est portée à la fois par l'UNSA et par la CGT pourrait être incluse.

TLB (UNSFA) : est d'accord sur l'essentiel mais veut comprendre ce qui est mis pour les 8, 20 et 50 salariés.

FP (UNSA) : l'objectif, c'est de parvenir à un taux de personnel féminin en fonction de 8, 20 et 50 salariés.

JFC (SyndArch) : a proposé précédemment qu'il y ait une obligation pour les plus de 50 (ou les plus de 20) et une recommandation pour les plus de 8. Il faut peut-être moduler les obligations pour les entreprises de 20 à 50 et discuter des recommandations pour les 8 à 20 salariés.

FP (UNSA) : l'obligation sera de négocier un accord.

TLB (UNSFA) : puisqu'il est question dans cet article d'un taux minimal de 40 %, rien n'oblige de parler des entreprises de 8, 20 et 50 salariés.

FP (UNSA) : s'il y a des seuils, les entreprises se sentiront plus concernées par l'objectif global de branche.

JFC (SyndArch) : l'article 2.2 peut convenir au collège employeur, cependant, il faut se mettre d'accord sur ce qui sera écrit pour les entreprises de 8 à 20, de 20 à 50 et les plus de 50, ou alors changer l'échéance de 2016 et indiquer deux ou trois ans à compter de la date d'extension de l'accord. Pour le collège employeur, le seul problème fondamental porte sur les entreprises de moins de 8 salariés qui n'ont qu'une personne d'encadrement (voire aucune) homme ou femme.

TLB (UNSFA) : le seuil de 20 salariés convient et à partir de ce seuil, il faut écrire dans l'accord qu'au terme des trois à cinq ans, 40 % des postes d'encadrement seront occupés par des femmes. En dessous de 20 salariés, il ne s'agira plus d'obligation, mais de recommandation.

Décision : les organisations syndicales valident le nouvel article 2.2 (Accès aux postes d'encadrement) en remplacement de l'article 3.2 (Accès aux postes à responsabilité) ci-après sous réserve de préciser les obligations et les recommandations à faire dans le cadre des seuils (formulation à proposer à la prochaine CPNNC).

Article 3 - Les parcours professionnels

Article 3.1 - Entretien professionnel

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

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

Le salarié bénéficiant d'un congé parental d'éducation ou exerçant son activité à temps partiel pour élever un enfant bénéficie de plein droit du bilan de compétences (proposition de la CGT).

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

Décision : les organisations syndicales valident la rédaction de l'article 3.1 sous réserve de la modification apportée.

Article 3.2 - Accès à la formation

Article 3.2.1 - Formation hors temps de travail

Afin de concilier la parentalité et les besoins de formation professionnelle, l'allocation de formation des salariés suivant une formation en dehors de leur temps de travail sera majorée de 10 % si ceux-ci (hommes ou femmes) supportent des frais supplémentaires, sur présentation de justificatifs :

- *de garde d'enfants de moins de 15 ans ;*
- *pour enfant handicapé à charge, à leur domicile, sans condition d'âge ;*
- *ascendant à charge à leur domicile, en situation de dépendance.*

TLB (UNSFA) : qui finance la majoration de 10 % ?

AL (CFTC) : l'allocation de formation peut être financée par l'employeur.

JFC (SyndArch) : à partir du moment où un avenant à l'accord formation intègre cette allocation, elle peut être prise en charge par l'Opca Pl.

PP : Si le principe est retenu suggère de compléter l'article en rajoutant que "*la disposition sera retranscrite dans l'accord formation professionnelle dans les six mois suivant la signature de l'accord.*"

Décision : à l'exception de la CGT absente à ce moment des débats, les organisations syndicales valident la rédaction de l'article 3.2.1 sous réserve de vérifier la possibilité de prise en charge des cas décrits audit article 3.2.1 dans le cadre de l'accord formation.

Article 3.2.2 - Formation à l'issue d'un congé parental de plus de trois mois

Pour faciliter l'accès à la formation dans l'année qui suit le retour d'un congé parental d'une durée supérieure à 3 mois :

- *quel que soit le type de formation suivie, une prise en charge des salaires est demandée à l'OPCA-PL sur les budgets de la branche ;*
- *quel que soit le type de formation une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques est imputée sur les budgets de la branche.*

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

JFC (SyndArch) : sur le principe, la rédaction de l'article 3.2.2 convient au collège employeur.

Décision : les organisations syndicales proposent de valider la rédaction de l'article 3.2.2 à la prochaine réunion.

Décision : La CPNNC poursuivra la négociation de l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes le 21 novembre 2013.

Point 7 : Questions diverses : aucune

Ordre du jour de la CPNNC du 21 novembre 2013

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 24 octobre 2013
- 3 - Activité de la Présidence
- 4 - Accord de branche "Egalité professionnelle femmes/hommes"
- 5 - Examen de la réponse à adresser à l'entreprise ARES
- 6 - Analyse de la situation contractuelle des stagiaires en HMONP
- 7 - Questions diverses :
 - * Difficultés rencontrées par des salariés de la branche mandatés en commissions paritaires