ORDRE DES ARCHITECTES Île-de-France

Convention collective nationale du 27 février 2003

Convention collective nationale des entreprises d'architecture - IDCC : 2332

Avenant du 17 septembre 2015 à la Convention collective nationale des entreprises d'architecture

Avenant du 17 septembre 2015 à la Convention collective nationale des entreprises d'architecture

Entre le collège employeurs,

Le Syndicat de l'Architecture, 24 rue des Prairies 75020 PARIS,

Représenté par : JF CHERAIS

L'Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes (UNSFA), 29 boulevard Raspail 75007 PARIS,

Représentée par : Thierry LE BOERRE Vice Président

Et le collège salarié,

- Le Syndicat CFE CGC BTP, 15 rue de Londres 75009 PARIS,

Représenté par : T. DUDILIEUX

- La FNSCBA CGT, Case 413, 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex,

Représentée par :

- La Fédération Générale FO Construction, 170 avenue Parmentier 75010 PARIS,

Représentée par :

- le SYNATPAU FNCB CFDT, Bourse du Travail, 3 rue du Château d'Eau 75010 PARIS,

Représentée par : Stéphane CALNARD

- La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, 251 rue du Faubourg St Martin 75010 PARIS,

Représentée par :

- La FESSAD UNSA, 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex

Représentée par : Frédérique PARVIER

Il est convenu ce qui suit :

Un avenant à la Convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

FP

Article 1 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

Le chapitre IV devient

« Chapitre IV : Préavis - Licenciement. »
L'article IV.4 est supprimé.

Article 2 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

L'expression « Commission territoriale paritaire » se substitue à « Commission Paritaire Régionale » aux articles III.2.2, VII.5, au C de l'annexe 1.
Les mots « régional », « régionale », et « régionales », sont remplacés respectivement par « territorial », « territoriale », et « territoriales », à l'article II.6, au préambule du chapitre XV et aux articles XV.1.1, XV.1.3.1, XV.1.3.2, XV.1.3.3.
A l'article XV.1.1, l'expression « niveau régional » est remplacée par « niveau territorial ».
A l'article XV.1.3.2, l'expression « une région » est remplacée par « un territoire ».

Article 3 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

L'article V.1 est réécrit comme suit :

Article V.1 Classification professionnelle.

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classant suivants :
- technicité ;
- autonomie/initiative ;
- formation et/ou expérience.

La présente classification à critères classant a pour objectifs :
- de favoriser l'emploi et l'évolution de carrière des salariés ;
- d'inciter au recours à la formation professionnelle ;
- de favoriser et reconnaître la prise en compte de la polyvalence ;
- de valoriser la profession.

Le salarié est classé, à son embauche, au niveau et dans la catégorie correspondant au diplôme détenu nécessaire à l'emploi et demandé par l'entreprise.

Les trois critères classant, 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 classant, conduit à lui attribuer le coefficient approprié.

Par cette analyse, réitérée à échéances régulières, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

Article 4 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

L'article V.1.1 est réécrit comme suit :

Article V.1.1 Classification professionnelle.
Grille des qualifications

Selon la nature des fonctions exercées, les différents emplois sont regroupés au sein de cinq filières : emplois de conception en architecture, emplois de conception technique, emplois de conception spécialisée, emplois d'administration et de gestion, emplois d'entretien et de maintenance.

FILIERE 1 : emplois de conception en architecture :

repère des catégories pour établissement des fiches de poste		Autonomie/initiative / Technicité / Formation / Expérience / coefficient					Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés -dessinateur 1: Coef. 220	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260	dessinateur 2 Assistant de projet 1	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320	Assistant de projet 2	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380	Chargé de Projet 1	EN Niv.I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440	Chargé de Projet 2	EN Niv.I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				500	Directeur de projet Architecte en titre 1	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				560	Architecte en titre 2	EN Niv I
						580		
						600		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. "La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession."

FILIERE 2 : emplois de conception technique :

repère des catégories pour établissement des fiches de poste		Autonomie/initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés -dessinateur 1: Coef. 220	EN Niv V
					220		
					240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			260	dessinateur 2 / Assitant Travaux 1 / Assistant Technique 1 /assis tant économique 1	EN Niv IV
					280		
					300		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant			320	Assitant Travaux 2 / Assistant Technique 2 /assis tant économique 2	EN Niv III
					340		
					360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			380	Directeur de travaux 1 / Chargé de projet Economie 1 / Chargé de projet Technique 1	EN Niv.I&II
					400		
					420		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant			440	Directeur de travaux 2 / Chargé de projet Economie 2 / Chargé de projet Technique 2	EN Niv.I&II
					460		
					480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			500	Directeur de projet Technique / Ingénieur 1	EN Niv I
					520		
					540		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant			560	Directeur Technique / Ingénieur 2	EN Niv I
					580		
					600		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. "La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession."

FILIERE 3 : emplois de conception spécialisée :

repére des catégories pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative	Technicité	Formation / Expérience	coefficient		Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés -dessinateur 1: Coef. 220	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260	dessinateur 2 / Assistant de projet 1	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320	Assistant de projet 2	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380	Chargé de Projet 1	EN I & Niv II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440	Chargé de Projet 2	EN I & Niv II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				500	Directeur de projet 1	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				560	Directeur de projet 2	EN Niv I
						580		
						600		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. "La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession."

FILIERE 4 : administration et gestion :

repére des catégories pour établissement des fiches de poste	Autonomie/initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient		Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés - Assistant administratif1 Coef.220	EN Niv V
					220		
					240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			260	Assistant administratif2 / Secrétariat technique 1	EN Niv IV
					280		
					300		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant			320	Secrétariat technique 2 / Emplois administratifs Spécialisés: (comptabilité, communication, documentation...)-Secrétariat de direction 1	EN Niv III
					340		
					360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			380	Chargé d' administration 1 : - Secrétariat de direction 2 - comptabilité 1 -relations clients 1...	EN Niv II
					400		
					420		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant			440	Chargé d' administration 2 : - comptabilité 2 -relations clients 2...	EN Niv II
					460		
					480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant			500	Directeur administratif: gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...	EN Niv I
					520		
					540		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant			560	Direction Générale	EN Niv I
					580		
					600		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. "<u>La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession</u>."

FILIERE 5 : entretien et maintenance :

repére des catégories pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200	Agent d'entretien	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260	Assistant maintenance 1: entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320	Assistant maintenance 2: Gestion des bibliothéques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380	Chargé de maintenance 1 : Gére l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gére les bibliothéques de l'entreprise (chartre graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv II
						460		
						480		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. "La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession."

Article 5 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

Les articles V.1.4 à V.1.9 sont réécrits comme suit :

Article V.1.4 Classification professionnelle.
Polyvalence.

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 et décrites dans sa fiche de poste.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranches de 10 points. Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l'exercice de la polyvalence.

Cette polyvalence fait l'objet d'un accord écrit entre les deux parties précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points supplémentaires rattachés et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.5 ci-après.

Article V.1.5 Classification professionnelle.
Remplacement temporaire.

Les situations de remplacement temporaire d'un salarié relevant d'une qualification supérieure par un autre salarié reprenant la totalité de ses missions constituent pour le salarié remplaçant une opportunité d'acquérir et mettre en œuvre des compétences nouvelles.
Cette situation fait l'objet d'un accord écrit entre les deux parties précisant :
- la durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines glissantes ;
- les missions confiées effectivement lors du remplacement d'un salarié absent, qui relèvent d'un coefficient supérieur à celui du salarié effectuant le remplacement ;
- l'indemnité de remplacement est égale, sur la durée du remplacement, à la différence entre le salaire de base brut mensuel de l'intéressé et celui du salarié remplacé

Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire l'indemnité découlant du remplacement temporaire effectué.

Article V.1.6 Classification professionnelle.
Évolution de carrière.

Les définitions des qualifications et niveaux de coefficients du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés et la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences.

A cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien d'évaluation par l'employeur sur demande du salarié dans les 6 mois après son entrée dans l'entreprise et ensuite selon une périodicité biennale.

Ces deux périodes pourront être réduites sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

A la suite de cet entretien, la décision motivée de l'employeur sera communiquée par écrit au salarié sous quinzaine.

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

Article V.1.7 Classification professionnelle.
Application de la nouvelle classification.

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, étant entendu qu'il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les

nouveaux coefficients hiérarchiques, ni entre l'intitulé de poste contractuel et le nouvel emploi. Ce nouveau classement n'entraîne aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

Chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son emploi dans le nouveau classement (qualification et coefficient hiérarchique).
Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la Convention Collective Nationale et prévu à l'article V.1.1 du présent chapitre.

Article V.1.8
Classifications professionnelles.
Suivi de l'application de la classification.

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel. Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente, ceux-ci seront examinés par la commission paritaire nationale de la négociation collective.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle doit tenir compte des problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification afin de les intégrer dans sa réflexion sur le financement des formations prioritaires.

Article V.1.9
Classifications professionnelles.
Bilan de la mise en œuvre de la classification.

Un constat de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commissions paritaires aux niveaux territorial et national à l'occasion de la négociation annuelle prévue au code du travail.

Article 6 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

Les articles V.2.1 à V.2.2 sont réécrits comme suit :

Article V.2.1 Rémunération des salariés.
Généralités.

Aux qualifications professionnelles définies dans la grille de classification correspondent plusieurs coefficients hiérarchiques.

Le salaire de base mensuel brut minimum conventionnel pour chaque qualification, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable.

Le résultat de ce calcul ne se substitue pas à la négociation de la rémunération effective entre l'employeur et le salarié.
Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles ne sont pas comprises dans le salaire minimum.

Article V.2.2 Rémunération des salariés.
Définition des valeurs de point.

Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, au sein des commissions territoriales paritaires au moins 1 fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations représentatives.

Les valeurs de points sont définies au niveau territorial avec une modulation locale éventuelle laissée à l'appréciation de la CPNNC sur proposition des Commissions Territoriales Paritaires.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre " Commissions Territoriales Paritaires " (cf. chapitre XV).

Article 7 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

A l'article XV.2, le mot « OPCA.PL » est remplacé « organisme paritaire collecteur agréé désigné ».

Les articles VI.2 à VI.5 sont réécrits comme suit :

Article VI.2
Organisme paritaire collecteur agréé de fonds pour la formation.

Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un organisme paritaire collecteur agréé désigné permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques et économiques.

L'organisme paritaire collecteur choisi est désigné dans le cadre des dispositions de l'accord de branche relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises d'architecture.

Article VI.3
Financement de la formation.

Les entreprises d'architecture versent à l'organisme paritaire collecteur agréé une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, le pourcentage applicable étant fixé par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture dont le fonctionnement est précisé au chapitre XV.
En cas de modification du taux légal de cotisation, et en fonction de l'examen par la CPNEFP des statistiques portant sur l'utilisation des fonds, les parties pourront convenir de dispositions modificatives.

Article VI.4
Rôle de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle en matière de formation.

Une commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) est instituée au chapitre XV avec les missions suivantes :
- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national.
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels
La CPNEFP travaillera en concertation avec les commissions territoriales paritaires et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation.

Elle sera également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation.

Article VI.5
Plans de formation de l'entreprise.

En l'absence de comité d'entreprise dans les entreprises d'architecture, les délégués du personnel exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation.

Les délégués seront invités notamment à donner leur avis sur les plans de formation annuels des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du code du travail.

En l'absence de délégué du personnel, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du plan de formation annuel de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les

salariés des actions engagées au sein de l'entreprise. Le plan s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires, qui seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'organisme paritaire collecteur agréé.

Article 8 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

Les articles XV.5.1 à XV.5.3.3 sont réécrits comme suit :

Article XV.5.1
Commissions Territoriales Paritaires (CTP)
Missions, délimitations, composition et fonctionnement

Missions
Les Commissions Territoriales Paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :
- négociation de la valeur du point ;
- conciliation de différends individuels ou collectifs définis à l'article XV.5.2 ;
- suivi de l'application de la CCN en relais de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective ;
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle ;

Délimitations
Le périmètre des Commissions Territoriales Paritaires est fixé en annexe 3 de la présente convention collective nationale. Il pourra être revu à l'initiative de la CPNNC ou sur demande des CTP concernées.

Composition
Les Commissions Territoriales Paritaires sont composées de deux collèges, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.
Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. L'importance du collège regroupant le plus grand nombre d'organisations, qui, à raison de deux membres titulaires par organisation, détermine le quota de représentants de chaque collège.

Fonctionnement - Création
Une première réunion de la Commission territoriale paritaire sera convoquée par le Secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de chacun des deux collèges. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une Présidence.

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

Présidence
La Présidence est composée d'un Président et d'un Vice-président.
- lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-président appartient au collège salarié et alternativement ;
- la durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions du Président et du Vice-président
Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la Commission territoriale paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du Secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen recommandé avec accusé de réception dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.
Le Vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance et de le transmettre au Secrétariat du paritarisme pour diffusion, d'assister le Président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le Secrétariat du paritarisme.

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

Tout conflit individuel ou collectif, né de l'application des dispositions de la présente 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 commission territoriale paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins de conciliation adressée, par pli recommandé au Secrétariat du paritarisme. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Le Secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la Présidence de la Commission territoriale paritaire.

Dès la réception de la requête, la présidence fait procéder par le Secrétariat du paritarisme à la convocation des membres de la Commission territoriale paritaire.

La commission assure sa mission de conciliation dans un délai maximum de 2 mois à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :
- convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties à la requête du demandeur ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur ;
- toutes pièces complémentaires produites par les parties le jour même de la conciliation, sont communiquées au Secrétariat du paritarisme et à la partie adverse, au moins une semaine avant la réunion de la CTP ;
- sauf pour l'une ou l'autre de justifier d'un empêchement majeur reconnu valable par la Commission territoriale paritaire, les parties ou leurs représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix.

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

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

La Commission territoriale paritaire entend les parties et tente de les concilier.

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

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

La Commission territoriale paritaire remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

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

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

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

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

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

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

Sur initiative de la Présidence, la Commission territoriale paritaire est convoquée par le Secrétariat du paritarisme au cours du dernier trimestre.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Commission Paritaire Nationale de Négociation Collective se saisit et fixe, lors de sa première réunion de l'année, la valeur du point, applicable sur le territoire concerné.

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

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

Article 9 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture
L'annexe 2 est réécrite comme suit :

Annexe 2

À la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture du 27 Février 2003

GUIDE DE LA CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

I Préambule, présentation de la réforme

Ce guide facilite les procédures de classification décrites aux articles V.1 à V.1.9 de la CCN.
Les objectifs essentiels sont les suivants :

- *Reconnaître les compétences acquises par les salariés*
- *Définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi*
- *Favoriser le déroulement de carrière des salariés, notamment par la formation professionnelle.*

Les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la Convention Collective Nationale (CCN) instituant un système de classification validé par la négociation et le dialogue social.

Il convient de prendre en compte pour ce classement les savoirs et les savoir-faire professionnels des salariés dans leurs emplois.

Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse, la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.

L'objectif est d'adapter au mieux le classement du salarié pour un poste donné.

II La Classification et la hiérarchie des emplois

La nouvelle Grille de classification propose avant tout un classement hiérarchique des emplois existants dans la Branche.

Ainsi la nouvelle grille comporte cinq filières :

1- *Emplois de conception en architecture*

2- *Emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture intérieure, paysage, conception scénographique, design...)*

3- *Emplois de conception techniques (ingénierie, économie...)*

4- *Administration et gestion (administration, gestion, relations clients...)*

5- *Entretien et maintenance (technique, informatique...)*

Chaque filière est divisée en catégories d'emploi, et chaque catégorie comporte un ou deux niveaux.

Chaque filière est plus ou moins spécialisée, mais contient des emplois repères faisant appel à des savoirs spécifiques.

III Situation hiérarchique et évolution des carrières

A chaque niveau d'emploi, sont affectés trois coefficients hiérarchiques (le coefficient inférieur correspond au minima de l'emploi concerné).

Les deux autres coefficients permettent l'évolution du salarié dans cet emploi en faisant jouer les critères classant.
Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie, ou d'une catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution d'un coefficient supérieur.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.
Pour la mise en œuvre de cette nouvelle grille de classification, il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et nouveaux coefficients hiérarchiques.

IV Principes de classification des salariés

Avant l'embauche
En fonctions des besoins de l'entreprise, on définira la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché (utiliser notamment les fiches emplois repères sur le site de la branche), enfin on déterminera la catégorie et le niveau de l'emploi à pourvoir. Avec ces éléments on établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les taches qui seront confiées au futur salarié, on déterminera également le niveau de compétences (diplôme) exigé pour l'emploi proposé.

A l'embauche et pendant la période d'essai
On classera le salarié en fonction de trois critères et dans la catégorie et le niveau défini par la fiche de poste.

Critère 1 - AUTONOMIE/INITIATIVE
- *le salarié sera évalué au coefficient minimum de ce niveau, ou à un coefficient supérieur si le salarié justifie de compétences particulières adaptées au poste.*

Critère 2 – TECHNICITE :
- *le salarié sera évalué au coefficient minimum de ce niveau, ou à un coefficient supérieur si le salarié justifie de compétences particulières adaptées au poste.*

Critère 3 - FORMATION / EXPERIENCE
- *Selon qu'il possède un diplôme équivalent ou supérieur au diplôme exigé pour le poste, et en fonction de son expérience éventuelle, on évaluera le salarié à un des trois coefficients hiérarchiques de la catégorie et du niveau défini par la fiche de poste.*
La moyenne arithmétique arrondie de trois coefficients donnera le coefficient effectif du salarié.

A l'issue de la période d'essai
On procédera au classement définitif du salarié. Lors d'un entretien on évaluera avec lui les modulations à apporter à son coefficient d'embauche en fonction des trois critères classant, et l'on procédera comme indiqué ci-dessus.
La moyenne arithmétique arrondie de trois coefficients donnera le coefficient effectif du salarié.

En cours de carrière
A chaque entretien individuel d'évaluation (tel que prévu à l'article V.1.6), ou au retour d'une formation, on procédera à l'évaluation du salarié. On constatera l'évolution en terme de formation ou d'expérience permettant le changement éventuel de niveau ou de catégorie, on appréciera également son parcours du point de vue des deux autres critères, à l'issue de cet entretien on procédera au reclassement du salarié, selon trois possibilités :
- *dans la même catégorie et même niveau en constatant ou non une évolution de l'appréciation des critères*
- *dans la même catégorie et au niveau supérieur en constatant une évolution sur un ou plusieurs critères*
- *dans une catégorie supérieure en constatant une évolution sur un ou plusieurs critères, notamment l'acquisition de nouvelles compétences par la formation ou la valorisation de l'expérience.*

La moyenne arithmétique arrondie de trois coefficients donnera le coefficient effectif du salarié.
Exercice de missions particulières ou temporaires
Les dispositions spécifiques relatives à la polyvalence (article V.1.4 de la CCN), ou au remplacement temporaire (article V.1.5 de la CCN), n'ont pas d'impact sur la détermination du coefficient effectif d'un salarié.

IV GRILLE DE CLASSIFICATION :

FILIERE 1 : emplois de conception en architecture :									commentaire
repére des catégories pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient		Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste	Critéres pour établir une classification et une fiche de poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés -dessinateur 1: Coef. 220	EN Niv V	Contrôle permanent, sans expérience - rend compte aux chargés de projet
						220			
						240			
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260	dessinateur 2 Assistant de projet 1	EN Niv IV	Contrôle régulier, sans expérience - rendent compte aux chargés de projet
						280			
						300			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320	Assistant de projet 2	EN Niv III	Contrôle ponctuel, expérience avérée - rend compte aux chargés de projet
						340			
						360			
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380	Chargé de Projet 1	EN Niv.I&II	Autonomie sous Contrôle régulier - chargé d'opérations simples ou de petites dimensions - coordination simple d'intervenants spécialisés
						400			
						420			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440	Chargé de Projet 2	EN Niv.I&II	Autonomie sous Contrôle ponctuel - chargé d'opérations moyennes - coordination d'intervenants spécialisés
						460			
						480			
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				500	Directeur de projet Architecte en titre 1	EN Niv I	Autonomie importante rend compte à l'architecte en charge de l'opération - chargé d'opérations importantes - coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
						520			
						540			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				560	Architecte en titre 2	EN Niv I	Autonomie totale rend compte aux associés - Responsable d'opérations importantes - coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
						580			
						600			

FILIERE 2 : emplois de conception technique :								Niveau de diplôme (Educ Nat.) Pour le poste	commentaire
repére des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient		Typologie de l'emploi		Critéres pour établir une classification et une fiche de poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200 220 240	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés - dessinateur 1: Coef. 220	EN Niv V	Contrôle permanent, sans expérience - rend compte au chargé de projet
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260 280 300	dessinateur 2 / Assitant Travaux 1 / Assistant Technique 1 /assis tant économique 1	EN Niv IV	Contrôle régulier, sans expérience - rendent compte aux chargés de projet
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320 340 360	Assitant Travaux 2 / Assistant Technique 2 /assis tant économique 2	EN Niv III	Contrôle ponctuel, expérience avérée - rend compte aux chargés de projet
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380 400 420	Directeur de travaux 1 / Chargé de projet Economie 1 / Chargé de projet Technique 1	EN Niv I & II	Autonomie sous Contrôle régulier - chargé d'opérations simples ou de petites dimensions - coordination simple d'intervenants spécialisés
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440 460 480	Directeur de travaux 2 / Chargé de projet Economie 2 / Chargé de projet Technique 2	EN Niv I &II	Autonomie sous Contrôle ponctuel - chargé d'opérations moyennes - coordination d'intervenants spécialisés
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				500 520 540	Directeur de projet Technique / Ingénieur 1	EN Niv I	Autonomie importante rend compte au responsable de l'opération - chargé d'opérations importantes - coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				560 580 600	Directeur Technique / Ingénieur 2	EN Niv I	Autonomie totale rend compte aux associés - Responsable de la coordination et de la gestion des équipes technique

FILIERE 3 : emplois de conception spécialisée :									commentaire
repére des catégories et des niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste	Critéres pour établir une classification et une fiche de poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés -dessinateur 1: Coef. 220	EN Niv V	Contrôle permanent, sans expérience - rend compte aux chargés de projet
						220			
						240			
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260	dessinateur 2 / Assistant de projet 1	EN Niv IV	Contrôle régulier, sans expérience - rendent compte aux chargés de projet
						280			
						300			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320	Assistant de projet 2	EN Niv III	Contrôle ponctuel, expérience avérée - rend compte aux chargés de projet
						340			
						360			
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380	Chargé de Projet 1	EN I & Niv II	Autonomie sous Contrôle régulier - chargé d'opérations simples ou de petites dimensions - coordination simple d'intervenants spécialisés
						400			
						420			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440	Chargé de Projet 2	EN I & Niv II	Autonomie sous Contrôle ponctuel - chargé d'opérations moyennes - coordination d'intervenants spécialisés
						460			
						480			
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				500	Directeur de projet 1	EN Niv I	Autonomie importante rend compte à l'architecte en charge de l'opération - chargé d'opérations importantes - coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
						520			
						540			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				560	Directeur de projet 2	EN Niv I	Autonomie totale rend compte aux associés - Responsable d'opérations importantes - coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
						580			
						600			

FILIERE 4 : administration et gestion :			Autonomie/initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ. Nat.) Pour le poste	commentaire
repére des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste									Critéres pour établir une classification et une fiche de poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplomés -Assistant administratif 1 Coef.220	EN Niv V	Contrôle permanent, sans expérience - rend compte aux chargés d'administration
						220			
						240			
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260	Assistant administratif 2 / Secrétariat technique 1	EN Niv IV	Contrôle réguller, sans expérience - rendent compte aux chargés d'administration
						280			
						300			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320	Secrétariat technique 2 / Emplois administratifs Spécialisés: (comptabilité, communication, documentation...)- Secrétariat de direction 1	EN Niv III	Contrôle ponctuel, expérience avérée - rend compte aux chargés d'administration
						340			
						360			
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380	Chargé d' administration 1 : -Secrétariat de direction 2 -comptabilité 1 -relations clients 1...	EN Niv II	Autonomie sous Contrôle réguller
						400			
						420			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440	Chargé d' administration 2 : -comptabilité 2 -relations clients 2...	EN Niv II	Autonomie sous Contrôle ponctuel
						460			
						480			
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				500	Directeur administratif: gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...	EN Niv I	Autonomie importante rend compte à la direction administrative- coordination d'équipes administratives
						520			
						540			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				560	Direction Générale	EN Niv I	Autonomie totale rend compte aux associés - Responsable de la gestion et de l'administration
						580			
						600			

FILIERE 5 : entretien et maintenance :									commentaire
repére des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste		Autonomie/initiative	Technicité	Formation / Expérience	coeficient		Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Educ Nat.) Pour le poste	Critéres pour établir une classification et une fiche de poste
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				200	Agent d'entretien	EN Niv V	Contrôle permanent
						220			
						240			
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				260	Assistant maintenance 1: entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv IV	Contrôle régulier
						280			
						300			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				320	Assistant maintenance 2: Gestion des bibliothéques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv III	Contrôle ponctuel, expérience avérée - rend compte aux chargés de maintenance
						340			
						360			
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	amplitude de variation des critéres classant				380	Chargé de maintenance 1 : Gére l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv II	Autonomie rend compte aux directions administratives concernées
						400			
						420			
	NIVEAU 2	amplitude de variation des critéres classant				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gére les bibliothéques de l'entreprise (chartre graphique, dessins, prix,	EN Niv II	Autonomie rend compte aux directions administratives concernées travail en liaison avec les directeurs de projet des filiéres conception,
						460			
						480			

Niveaux des diplômes

Pour la bonne prise en compte des niveaux de diplômes requis pour occuper un emploi, il sera utile de se référer au tableau ci-après.

Niveaux	Ministère de l'éducation nationale / Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche	Ministère de la culture
Niveau V	CAP : Certificat d'aptitude professionnelle MC : Mention complémentaire BEP : Brevet d'études professionnelles	
Niveau IV	Baccalauréats (BAC général, technologique et professionnel) MC : Mention complémentaire Capacité en droit DAEU : Diplôme d'accès aux études universitaires BT : Brevet de technicien Brevet des métiers d'art TP : Titre professionnel	
Niveau III	BTS : Brevet de technicien supérieur BTSA : Brevet de technicien supérieur agricole DUT : Diplôme universitaire de technologie DEUST : Diplôme d'études universitaires scientifiques et techniques DMA : Diplôme des métiers d'art TP : Titre professionnel	
Niveau II	Licence Licence professionnelleDiplôme National de Technologie Spécialisé	Diplôme d'études en architecture conférant le grade de licence (DEEA) Diplôme national supérieur d'arts plastiques (DNSAP) Diplôme national d'arts et techniques (DNAT)
Niveau I	Master Diplôme d'ingénieur DSAA : Diplôme supérieur d'arts appliqués Doctorat Habilitation à diriger des recherches	Diplôme d'État d'architecte conférant le grade de master (DEA) Diplôme d'Etat de paysagiste conféront le grade de master (DEP) Diplôme national supérieur d'arts plastiques (DNSAP) Diplômes propres aux écoles d'architecture (DPEA) Diplômes de spécialisation et d'approfondissement (DSA) Habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à l'exercice de la maîtrise d'oeuvre en son nom propre (HMONP) Doctorat en architecture

Article 10 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture
Une annexe 3 est créée, rédigée comme suit :

Annexe 3

À la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture du 27 Février 2003

Article unique

Périmètres des Commissions Territoriales Paritaires

En application de l'article XV.5.1 de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture, relatif aux commissions territoriales paritaires (CTP), les périmètres des différentes CTP sont définis comme suit :

- **CTP Alsace :** *la Commission Territoriale Paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin, et du Haut-Rhin*
- **CTP Aquitaine :** *la Commission Territoriale Paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne, et des Pyrénées-Atlantiques ;*
- **CTP Auvergne :** *la Commission Territoriale Paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire, et du Puy-de-Dôme ;*
- **CTP Basse-Normandie :** *la Commission Territoriale Paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche, et De l'Orne ;*
- **CTP Bourgogne :** *la Commission Territoriale Paritaire de Bourgogne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Côte d'Or, de la Nièvre, de Saône et Loire, et de l'Yonne ;*
- **CTP Bretagne :** *la Commission Territoriale Paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine, et du Morbihan ;*
- **CTP Centre :** *la Commission Territoriale Paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret, et du Loir-et-Cher ;*
- **CTP Champagne-Ardenne :** *la Commission Territoriale Paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne, et de la Marne ;*
- **CTP Corse :** *la Commission Territoriale Paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud, et de la Haute-Corse ;*
- **CTP Franche-Comté :** *la Commission Territoriale Paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura, et du Territoire-de-Belfort ;*
- **CTP Guyane :** *la Commission Territoriale Paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane ;*
- **CTP Guadeloupe :** *la Commission Territoriale Paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe ;*
- **CTP Haute-Normandie :** *la Commission Territoriale Paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure, et de Seine-Maritime ;*
- **CTP Île-de-France :** *la Commission Territoriale Paritaire d'Ile-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val d'Oise, et des Yvelines ;*

- **CTP Languedoc-Roussillon :** *la Commission Territoriale Paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de l'Hérault, de la Lozère, et des Pyrénées-Orientales ;*

- **CTP Limousin :** *la Commission Territoriale Paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne ;*

- **CTP Lorraine :** *la Commission Territoriale Paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle, et des Vosges ;*

- **CTP Martinique :***la Commission Territoriale Paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique ;*

- **CTP Midi-Pyrénées :** *la Commission Territoriale Paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn, et du Tarn-et-Garonne ;*

- **CTP Nord-Pas-de-Calais :** *la Commission Territoriale Paritaire du Nord-Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord, et du Pas-de-Calais ;*

- **CTP Pays-de-la-Loire :** *la Commission Territoriale Paritaire des Pays-de-la-Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe, et de la Vendée ;*

- **CTP Picardie :** *la Commission Territoriale Paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise, et de la Somme ;*

- **CTP Poitou-Charentes :** *la Commission Territoriale Paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres, et de la Vienne ;*

- **CTP Provence-Alpes-Côte d'Azur :** *la Commission Territoriale Paritaire de Provence-Alpes-Côte d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var, et du Vaucluse ;*

- **CTP Réunion :** *la Commission Territoriale Paritaire de Réunion exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la réunion et de Mayotte*

- **CTP Rhône-Alpes :** *la Commission Territoriale Paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savole, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savole et de Lyon Métropole.*

Article 11 de l'avenant à la CCN des entreprises d'architecture

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du second mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Les parties contractantes du présent avenant mandatent le Secrétariat du Paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension dans un délai de 1 mois à compter de la date de signature selon la réglementation en vigueur. Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail

Fait à Paris, le 17 septembre 2015

Collège employeurs

Pour le Syndicat de l'Architecture

Nom prénom Signature : JF CHEMAIS

Pour l'UNSFA

Nom prénom Signature : LE BERRE Thierry

Collège salariés

Pour le Syndicat CFE CGC BTP

Nom prénom Signature :

Pour le SYNATPAU FNCB CFDT

Nom prénom Signature : Stéphane CALDARD

Pour la FNSCBA CGT

Nom prénom Signature :

Pour la Fédération BATI-MAT-TP CFTC

Nom prénom Signature :

Pour la FG FO Construction

Nom prénom Signature :

Pour la FESSAD UNSA

Nom prénom Signature : PAQUIER Frédérique

Avenant du 17 septembre 2015 portant modification de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de santé de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture.

Entre le collège employeurs,

Le Syndicat de l'Architecture, 24 rue des Prairies 75020 PARIS,

Représenté par : Françoise GROSHENS

L'Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes (UNSFA), 29 boulevard Raspail 75007 PARIS,

Représentée par : Thierry LE BORGNE Vice Président

Et le collège salarié,

- Le Syndicat CFE CGC BTP, 15 rue de Londres 75009 PARIS,

Représenté par : F. DUBILIEUX

- La FNSCBA CGT, Case 413, 263 rue de Paris 93514 MONTREUIL Cedex,

Représentée par :

- La Fédération Générale FO Construction, 170 avenue Parmentier 75010 PARIS,

Représentée par : Madame Dominique

- Le SYNATPAU FNCB CFDT, Bourse du Travail, 3 rue du Château d'Eau 75010 PARIS,

Représentée par : Stéphane CALMARD

- La Fédération BATI-MAT-TP CFTC, 251 rue du Faubourg St Martin 75010 PARIS,

Représentée par :

- La FESSAD UNSA, 21 rue Jules Ferry 93177 BAGNOLET Cedex

Représentée par : Frédérique PAQUIER

Il est convenu ce qui suit :