

Brochure n° 3062

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 2332. – ENTREPRISES D'ARCHITECTURE**

AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2017

RELATIF À LA CLASSIFICATION

NOR : *ASET1851135M*

IDCC : 2332

Entre :

Syndarch ;

UNSFA,

D'une part, et

CFDT SYNATPAU ;

FG FO construction ;

FESSAD UNSA,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

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 (avenant du 17 septembre 2015).

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'avenant susmentionné et ses annexes et modifient en conséquence la convention collective nationale.

**Article 1<sup>er</sup>**

Le chapitre IV devient : « Chapitre IV. – Préavis. – Licenciement ».

L'article IV.4 « Règlement des conflits individuels et collectifs » est supprimé.

**Article 2**

L'expression « commission territoriale paritaire » se substitue à « commission paritaire régionale » dans les articles de la CCN et toutes les annexes et avenants successifs. De même, les mots « régional », « régionale », et « régionales », sont remplacés respectivement par « territorial », « territoriale », et « territoriales ».

### Article 3

Les articles V.1, V.1.1 à V.1.11 sont remplacés par les articles suivants :

#### « Article V.1

##### *Classification professionnelle*

#### Article V.1.1

##### *Objectifs et spécificités de la nouvelle grille de classification*

Les objectifs essentiels de la présente classification à critère classant sont les suivants :

- favoriser l’emploi et l’évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu’il acquiert ;
- inciter au recours à la formation professionnelle ;
- reconnaître et prendre en compte la polyvalence ;
- définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné ;
- valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la branche.

Elle définit cinq filières :

- filière 1 : emplois de conception en architecture ;
- filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d’intérieur, paysage, conception scénographique, design...) ;
- filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie...) ;
- filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
- filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

Les cinq filières sont à consulter à l’article V.1.10.

Chacune de ces filières est divisée en catégories d’emploi et chaque catégorie d’emploi comporte un ou deux niveaux.

Chacune de ces filières est plus ou moins spécialisée, mais contient des typologies d’emploi faisant appel à des savoirs et savoir-faire spécifiques.

#### Article V.1.2

##### *Critères classant*

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s’appuyant sur les critères classant suivants :

- la technicité ;
- l’autonomie/l’initiative ;
- la formation et/ou l’expérience.

La technicité se définit de la façon suivante : il s’agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l’exercice de sa fonction.

L’autonomie/l’initiative se définit de la façon suivante :

Il faut dissocier l’autonomie de l’initiative. L’autonomie renvoie à la périodicité de contrôle imposée par l’employeur au salarié. Le contrôle peut être permanent ou ponctuel. L’autonomie dépend aussi du niveau de directives données, c’est-à-dire précises ou générales, les directives précises renvoyant à un niveau d’autonomie beaucoup plus limitée. L’initiative se mesure à la capacité du salarié à s’organiser, à proposer, « à faire par lui-même ». Le sens de l’initiative consiste également à savoir prendre spontanément les décisions nécessaires.

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante : il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

Il convient de prendre en compte, pour ce nouveau classement, les savoirs et les savoir-faire professionnels et savoir-être du salarié dans son emploi.

Les 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 et compétences du salarié, au regard de ces critères classant, conduit à lui attribuer le coefficient approprié, pour chaque critère.

La moyenne arithmétique arrondie des coefficients ainsi obtenue détermine le coefficient hiérarchique effectif du salarié.

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 V.1.3

#### *Coefficients hiérarchiques*

Le coefficient hiérarchique permet de définir un niveau de salaire conventionnel minimum pour l'emploi concerné, au regard des capacités et compétences valorisées par l'application des critères classant, en deçà duquel l'employeur ne peut pas rémunérer le salarié.

La définition du coefficient hiérarchique, à travers l'application des critères classant (et du salaire conventionnel minimum correspondant) ne se substituent pas à la négociation salariale entre l'employeur et le salarié qui permet de définir la rémunération (salaire et autres éléments de rémunération) de ce dernier, en contrepartie du travail effectué au service de son employeur.

À chaque niveau d'emploi de la grille de classification sont affectés trois coefficients hiérarchiques.

Le coefficient inférieur correspond au minimum requis pour l'occupation du poste par le salarié, tel que défini *a minima* dans la fiche emploi repère.

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.5, en faisant jouer les critères classant.

Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution du coefficient supérieur, qui reste un minimum.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.

Lorsque, conformément à la procédure décrite à l'article V.1.2 ci-dessus, la moyenne arithmétique des coefficients correspondant aux critères classant ne permet pas d'obtenir un coefficient hiérarchique effectif figurant dans la grille de classification, le salarié devra se voir appliquer le coefficient le plus proche.

### Article V.1.4

#### *Fiches emploi repère*

Les fiches emploi repère, correspondant aux typologies d'emploi des différentes grilles, sont établies par les partenaires sociaux. Elles sont mises à jour régulièrement et publiées par la branche sur son site.

Les fiches emploi repère permettent, pour chaque “métier” référencé dans les grilles des cinq filières, de définir le contenu de l’emploi *a minima*, en particulier lors de la détermination du profil recherché à l’embauche : à chaque typologie d’emploi correspond des tâches spécifiques et des niveaux minimums de technicité, autonomie/initiative, et formation/expérience.

Les différentes typologies d’emplois figurant dans la grille et les fiches emploi repère sont des éléments collectifs et minimaux.

L’intitulé de poste et de la fiche de poste correspondante qui doivent être établis par l’employeur sont des éléments individuels dont le contenu doit être adapté aux capacités et compétences particulières des salariés, aux missions de ceux-ci et aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

#### Article V.1.5

##### *Principes et mise en œuvre de la classification des salariés*

Pour le classement des salariés, les entreprises d’architecture doivent se conformer à l’esprit de la convention collective nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

Il conviendra au préalable, de définir le poste en tenant compte des savoirs et savoir-faire professionnels des salariés nécessaires à l’emploi proposé.

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

Avant l’embauche :

L’employeur déterminera, en fonction des besoins de l’entreprise, la filière concernée par le projet d’embauche, puis la typologie de l’emploi recherché, en s’aidant des “fiches emplois repères” établies par les partenaires sociaux et figurant en annexe de la convention collective nationale.

L’employeur déterminera également la catégorie, le niveau de l’emploi à pourvoir, ainsi que le niveau de compétence minimum (diplôme/expérience) exigé pour l’emploi proposé.

Avec ces éléments, il établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les tâches qui seront confiées au futur salarié.

À l’embauche et pendant la période d’essai :

Au regard de la fiche de poste établie en vue du recrutement, le salarié est classé, à son embauche, dans la filière, catégorie, niveau et au coefficient hiérarchique correspondant à l’emploi, en tenant compte de ses compétences, pour chacun des critères classant.

À l’issue de la période d’essai :

À la fin de la période d’essai et au plus tard dans les 6 mois qui suivent l’embauche du salarié, l’employeur procède à une évaluation et au classement définitif de ce dernier après un entretien, qui peut être demandé par le salarié.

À cette occasion, l’employeur évalue avec le salarié les modulations à apporter au coefficient hiérarchique définit lors de l’embauche, en fonction des critères classant définis à l’article V.1.2 de la présente convention collective nationale.

Cet entretien d’évaluation ne doit pas être confondu avec l’entretien professionnel prévu à l’article L. 6315-1 du code du travail.

En cours de carrière :

Concomitamment à chaque entretien professionnel, tel que défini par l’article L. 6315-1 du code du travail, ou au retour d’une formation, l’employeur procède à un entretien d’évaluation du salarié en vue d’ajuster son coefficient hiérarchique.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié examinent l'évolution du salarié au regard des critères classant définis à l'article V.1.2 de la présente convention collective nationale.

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié, selon deux possibilités :

- dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.
- dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

Au moment du passage à la nouvelle grille de classification, les salariés seront classés selon les principes définis dans le chapitre V de la convention collective nationale.

Ce reclassement devra s'accompagner d'un entretien préalable avec chaque salarié, permettant un examen de sa situation au regard, en particulier, des critères classant.

À la suite de quoi, chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son classement dans les nouvelles filières.

Il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques, ni de nécessité de modifier le coefficient existant si celui-ci s'avère cohérent avec l'évaluation.

Le nouveau classement ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

#### Article V.1.6

##### *Position cadre*

##### *a) Définition*

Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Il a les compétences techniques, économiques ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

##### *b) Position cadre dans la grille de classification*

Si les conditions définies ci-dessus au point a) sont remplies, alors, le salarié bénéficie, *a minima*, du coefficient 380 et pourra demander la position cadre. Si l'employeur accède à cette demande, celle-ci sera stipulée dans le contrat de travail ou par avenant.

À partir du coefficient 440, le statut de cadre est acquis.

#### Article V.1.7

##### *Évolution de carrière*

##### *a) Évolution de carrière, entretiens professionnels et d'évaluation*

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

À cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien professionnel tel que prévu par l'article L. 6315-1 du code du travail et d'un entretien d'évaluation, avec l'employeur, selon une périodicité biennale.

Cette période pourra être réduite sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction de comptes rendus d'entretien, dans lesquels l'employeur indique notamment sa décision concernant l'évolution et la modification éventuelle de la catégorie, du niveau et du coefficient hiérarchique du salarié.

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.

*b) Prise en compte de la formation continue et/ou des acquis de l'expérience*

Tout salarié ayant acquis ou amélioré des connaissances notamment par le biais de la formation continue, devra voir ces améliorations prises en compte au titre du critère classant « Formation/Expérience ». Ces améliorations pouvant entraîner une augmentation de son coefficient hiérarchique, conformément à la procédure décrite à la convention collective nationale.

La branche des entreprises d'architecture s'est dotée à cet effet d'un accord formation recensant tous les dispositifs de formation continue, et leurs modalités de prise en charge.

Article V.1.8

*Polyvalence*

La polyvalence doit être reconnue.

Elle se caractérise, pour un salarié, par la pratique répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions principales de son emploi, et décrites dans la fiche emploi repère et 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 doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaires afférents 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.1.9 ci-après.

Article V.1.9

*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 de mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Cette situation fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié remplaçant et l'employeur, précisant :

- la durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines consécutives ;
- 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.

En l'absence d'accord écrit, l'indemnité de remplacement sera doublée.

À l'occasion de l'entretien d'évaluation prévu à l'article V.1.7, l'acquisition des compétences nouvelles évoquées à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article doit être examinée.

Article V.1.10

Grilles de classification

FILIERE 1 : emplois de conception en architecture							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	<b>Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220</b>	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	<b>Dessinateur 2 – Assistant de projet 1</b>	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	<b>Assistant de projet 2</b>	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	<b>Chargé de projet 1</b>	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	<b>Chargé de projet 2</b>	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	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				500	<b>Directeur de projet 1</b>	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	<b>Directeur de projet 2</b>	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 2 : emplois de conception technique							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	Dessinateur 2 – Assistant Travaux 1 – Assistant Technique 1 – Assistant économique 1	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	Assistant Travaux 2 – Assistant Technique 2 – Assistant économique 2	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	Directeur de travaux 1 – Chargé de projet Economie 1 – Chargé de projet Technique 1	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				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	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500	Directeur de projet Technique – Ingénieur 1	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560	Directeur Technique – Ingénieur 2	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 3 : emplois de conception spécialisée							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	<b>Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220</b>	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	<b>Dessinateur 2 – Assistant de projet 1</b>	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	<b>Assistant de projet 2</b>	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	<b>Chargé de projet 1</b>	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	<b>Chargé de projet 2</b>	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	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				500	<b>Directeur de projet 1</b>	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	<b>Directeur de projet 2</b>	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 4 : administration et gestion							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				200	<b>Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)</b>	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés d'administration				260	<b>Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1</b>	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés d'administrations				320	<b>Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs Spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat...)</b>	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier				380	<b>Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)</b>	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440	<b>Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)</b>	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – coordination d'équipes administratives				500	<b>Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)</b>	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560	<b>Direction générale</b>	EN Niv 1
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 5 : entretien et maintenance							Niveau de diplôme (Educ. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATEGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent				200	Agent d'entretien	EN Niv V
						220		
						240		
CATEGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier				260	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de maintenance				320	Assistant maintenance 2 : Gestion des bibliothèques informatiques en réseau maintenance réseau	EN Niv III
						340		
						360		
CATEGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380	Chargé de maintenance 1 : Gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv I&II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv I&II
						460		
						480		
CATEGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – coordination d'équipes				500	Responsable de service	EN Niv I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration de son service				560	Directeur de service	EN Niv I
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la branche.

La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

## Article V.1.11

### *Suivi et bilan de l'application de la nouvelle 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 prévue par l'article XV.1 de la convention collective nationale.

La commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

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

## Article 4

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

### « Article V.2.1

#### *Rémunération des salariés : généralités*

Les principes de classification exposés à l'article V.1 définissent les qualifications professionnelles des salariés et les coefficients hiérarchiques correspondants.

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, qui peut lui être supérieure.

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 au sein de la branche.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre "Commissions territoriales paritaires" (cf. art. XV.3). »

## Article 5

À l'article XV.2.1, le mot « OPCA-PL » est remplacé par « organisme paritaire collecteur agréé désigné ».

Les articles VI.2 à VI.6 sont réécrits comme suit ou abrogés :

### « 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 relevant de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (code IDCC 2332) 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 à l'article XV.2 de la convention collective nationale.

#### 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 à l'article XV.2, 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

##### *Abrogé*

#### Article VI.6

##### *Plans de formation de l'entreprise*

Les représentants du personnel au comité social et économique (CSE) exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les représentants 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 CSE, 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 6

Les articles XV.3.1 à XV.3.4 sont réécrits comme suit :

« Article XV.3

*Commissions territoriales paritaires (CTP)*

Article XV.3.1

*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 ;
- suivi de l'application de la CCN en relais de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN ;
- avis sur licenciement d'un salarié protégé ;
- 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, fondé sur la notion de « bassin d'emploi », est fixé 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'Île-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-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône, et de la Savoie.

Le périmètre pourra être revu sur demande des CTP concernées. L'avenant qui en découlera sera soumis pour signature à la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN.

#### 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 au sein de la branche sont représentées dans chacun des collèges selon les règles de composition des commissions paritaires prévues au chapitre XV de la convention collective nationale.

#### 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 la branche. 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.

Si la réunion paritaire organisée n'a pas réuni le nombre de représentants mandatés nécessaire à la signature de l'accord de salaire permettant sa mise en œuvre, celui-ci est ouvert à la signature des organisations syndicales absentes, jusqu'à la date de la réunion de la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 visant à fixer la valeur du point pour les territoires n'ayant pas conclu d'accord.

#### 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, tous les 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 écrit 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.3.2

##### *Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé*

En cas de projet de licenciement d'un salarié protégé, la commission territoriale paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête, par pli recommandé au secrétariat du paritarisme. La requête doit exposer tous les éléments d'appréciation permettant à la commission d'émettre un avis.

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 d'avis 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 avis de réception de chacune des parties ;
- sont jointes aux convocations les pièces produites par chacune des parties ;
- toutes pièces complémentaires produites par les parties devront l'être au plus tard 1 semaine avant le jour de leur audition par la CTP et transmise par leur soin et dans le même temps, à la partie adverse.

La commission territoriale paritaire entend les parties et rend un avis.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, voire des deux parties, la commission territoriale paritaire émettra un avis sur la base des éléments communiqués.

La présidence de la commission territoriale paritaire transmettra l'avis au secrétariat du paritarisme qui en adresse copie à chacune des parties et en archive un exemplaire.

#### Article XV.3.3

*Abrogé*

#### Article XV.3.4

##### *Procédure de la négociation de la valeur du point*

#### Article XV.3.4.1

*Principes*

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

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.

La valeur de point devant prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, les négociations se déroulent, dans chaque territoire, au cours des 4 derniers mois 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 la fin janvier de l'année suivante.

#### Article XV.3.4.2

##### *Procédure en cas d'accord de salaire*

Sur initiative de la présidence, la commission territoriale paritaire est convoquée par le secrétariat du paritarisme au cours des 4 derniers mois de l'année.

L'accord de salaire original doit être rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives dans la branche.

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 une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin janvier de l'année suivante.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la présidence, 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.3.4.3

#### *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.3.4.2, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin janvier de l'année suivante, la présidence de la CTP doit en tenir informée la commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au secrétariat du paritarisme l'original du 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 signé par la présidence.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN se saisit et fixe, au plus tard le 31 mars de l'année concernée, la valeur du point, applicable sur le territoire concerné par l'absence d'accord de salaire.

La commission paritaire nationale prévue à l'article XV.1 de la CCN 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, prévu aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du code du travail.

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 7**

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les règles de classifications des salariés de la branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celle-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise a fortiori dans une branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

### **Article 8**

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, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail.

Fait à Paris, le 14 décembre 2017.

(Suivent les signatures.)