

**APERRO PRO SAR**  
**22 JUIN 2022**

# SOMMAIRE

- **La CCNA**
- **Principaux points de vigilance Code couleur en noir code du travail, bleu la CCNA**
  - 1<sup>ère</sup> embauche
  - Classification
  - La valeur du point
  - Les congés
  - Les HS
  - Forfait jour
  - La mutuelle et la prévoyance
  - Le Service de Prévention et de Santé au Travail
  - Le CSE
  - La Formation
  - Les entretiens annuels
  - Licenciement, RC, abandon de poste, démission, retraite

**LA CCNA (Convention Collective  
Nationale des entreprises  
d'Architecture élargie à la maîtrise  
d'œuvre) Code IDCC 2332)  
c'est quoi ?**

# Introduction

Les relations de travail sont régies par :

- Le **code du travail** émanation des textes de loi discutés à l'Assemblée Nationale
- Les **ANI** (Accord Nationaux Interprofessionnels) négociés au niveau des syndicats nationaux représentatifs d'employeurs (U2P, Medef ou CPME) ou salariés (CFDT, CGT, CFTC, CFE-CGC, FO) et qui s'appliquent à toutes les entreprises qui emploient des salariés (ex ANI du 24/11/2020 sur le télétravail)
- La **convention collective de la Branche** et ses avenants sont négociés en CPPNI et en CPNEFP par les syndicats représentatifs dans la Branche
- **L'accord d'entreprise** négocié au sein de la structure uniquement pour ses salariés soit avec des syndiqués, soit avec les membres du CSE soit par référendum.

## Qu'est qu'une Branche Professionnelle ?

Une branche professionnelle regroupe les entreprises d'un même secteur d'activité et relevant d'un accord ou d'une convention collective. Les contours d'une branche professionnelle sont définis par le champ d'application de l'accord ou de la convention.

## Combien y a-t-il des branches professionnelles en France ?

Depuis plusieurs années les gouvernements successifs ont souhaité diminuer le nombre des branches pour arriver à 200 (Il y a encore 5 ans il y avait + de 700 branches). Pour cela des rapprochements de branche ont eu lieu (par exemple les économistes avec les géomètres en cours), d'autres ont disparu (régionales, - de 5 000 salariés, inactives...) et ... ce n'est pas fini le gouvernement souhaite passer de 200 à 100 Branches. Nous, Unefa, devons donc réfléchir à « Comment ne pas disparaître dans ce paysage de plus en plus concentré ».

**NB** les branches sont différentes des OPCO. Ces derniers aident les entreprises à gérer la formation. Ils sont au nombre de 11 et nous dépendons de l'OPCO EP (Entreprises de Proximité).

## A quoi ça sert ?

Les branches professionnelles négocient des accords et avenants conclus dans le cadre de leur convention collective.

### Principales Missions

- Définir, par la négociation, les garanties applicables aux salariés employés par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment dans 6 domaines : **les classifications, les salaires minima, la formation professionnelle, la prévoyance, la pénibilité ainsi que l'égalité femme / homme** ; auxquels s'ajoutent des thèmes de négociation imposés par la loi **comme l'Épargne Salariale ... ou par la nécessité (CDI d'Opération, télétravail)**
- Réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

### Qui négocie la CCNA ?

- Côté patronal le Syndicat de l'Architecture (48%) ou SA ou Syndarch et NOUS Unsfa (52%)
- Côté salarial le Synatpau (54%), UNSA (23%), CGT (19%), CFE-CGC (4%)

Donc des architectes, membres de l'Unsfa participent à ces négociations (Michel, Christophe, Brigitte...)

## Quelles entreprises appliquent la CCNA 2332 ?

Toutes les entreprises :

- D'architecture (exercice réglementé) ainsi que de maîtrise d'œuvre bien sûr ;
- D'urbanisme ;
- D'architecture d'intérieur ;
- D'architecture Paysagère ;
- De management B.I.M. (Building Information Modeling) ;
- De mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique ;
- Dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage ;
- Les organisations professionnelles, paritaires, ordinales et/ou associatives de la Branche Professionnelle et dont l'objet se rapporte aux activités d'Architecture et de maîtrise d'œuvre (Syndicats, salariés des Ordres...)
  
- A l'exclusion des établissements publics et des agences d'urbanisme telles que définies par l'article L 132-6 du code de l'urbanisme (CAUE)

**Et qui emploient au moins 1 salarié même si ce n'est que le fondateur, même à temps partiel**

## **A-t-on besoin d'avoir une CCN, une Branche ?**

Si une activité ne dépend d'aucune convention collective (comme les kinés par ex) alors seul s'appliquent le Droit du travail, les ANI et les accords d'entreprise éventuels. Les syndicats ont moins de pouvoir, peuvent moins défendre leur profession dans certains instances.

## **Que se passe-t-il si une entreprise n'applique pas sa CCN alors qu'elle existe ?**

Ne pas respecter le droit du travail (comme interdiction de travailler le dimanche pour notre profession), les ANI, les accords de Branche (télétravail, valeur du point...) est tentant à court terme comme ne pas respecter les règles de la construction, ou le code de la route mais ...

on peut craindre le pire à long terme. Dans ce cas l'entreprise qui enfreint la loi est passible de sanctions pécuniaires, pénales et de perdre au prud'hommes voir même de perdre des droits tels que le droit de répondre à des appels de marché publics.

Si la convention collective ne vous convient il vous reste à ... participer aux négociations





# Vie d'un accord après sa négociation (plusieurs années)

Un accord s'applique, pour nos adhérents dès leur négociation.

Pour les non adhérents cela s'applique à la date d'extension mais aux conditions dudit accord.

- 1 - on signe en région ou au national
- 2 – Le secrétariat de l'APGBA envoie aux 6 syndicats salariés (4) et employeurs (2)
- 3 – Les syndicats de salariés ont 15 jours pour dénoncer
- 4 - Le secrétariat de l'APGBA envoie à la DGT
- 5 – la DGT examine les accords et les envoie en commissions de négociation
- 6 – avis d'arrêté d'extension (les OP ont 1 mois pour contester)
- 7 – Extension l'accord s'applique à toutes les entreprises ayant cet IDCC

## Où trouve-t-on la CCNA ?

Tous les accords étendus ou non sont publiés au Journal Officiel

Il vous suffit d'aller sur le site :

[https://www.legifrance.gouv.fr/conv\\_coll/id/KALICONT000005635365](https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000005635365)

## De quoi est composée la CCNA ?

Certains articles servent uniquement à la gestion des négociations ( comme les articles I, XV, XVI et XVII) donc ne vous sont pas utiles.

Ensuite les têtes de chapitres reprennent les grands thèmes que sont : l'embauche, la sortie du salarié, le temps de travail (HS, contingent des HS, forfait jour, suractivité, ), la classification, les congés (payés évènements familiaux...), la mutuelle, la prévoyance, fonds social, retraite, la médecine du travail, les déplacements ...

## Que ce passe-t-il si la CCNA dit une chose et le code du travail autre chose ?

C'est le mieux disant qui l'emporte

### Exemples :

- Effectifs pour les élections du CSE (11 salariés en ETP pendant 12 mois Consécutifs)
- Période d'essai (4 mois pour les Cadres 3 mois pour les non cadres sauf peut-être coef 200 2 mois) **non renouvelable**
- Indemnités de licenciement = indemnités de Rupture conventionnelle = 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté avant 10 ans puis, au-delà de 10 ans 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté

### Et, quand la CCNA ne dit rien alors c'est la code du travail qui s'applique.

- Par exemple il n'y a rien sur les jours de congé enfant malade. La loi dit que le salarié peut s'absenter 5 jours sans rémunération, pour s'occuper de son enfant à charge malade de – de 1 an et 3 jours si l'enfant a entre 1 et 16 ans en présentant un certificat médical.
- Autre exemple Le rôle du CSE

**Points les plus importants à connaître ?** Code couleur en noir code du travail, bleu la CCNA

**1<sup>ère</sup> embauche**

**Classification**

**La valeur du point**

**Les congés**

**Les HS**

**Forfait jour**

**La mutuelle et la prévoyance**

**Le Service de Prévention et de Santé au Travail**

**Le CSE**

**La Formation**

**Les entretiens annuels**

**Licenciement, RC, abandon de poste, démission, retraite**

## En cas de 1<sup>ère</sup> embauche il faut **avant l'embauche** :

- Adhérer à un organisme de prévoyance et à un organisme de santé **2 sont recommandés MH et Apicil**
- Acheter un registre unique du personnel
- Adhérer au service de santé au travail le plus proche de chez vous et couvrant votre activité
- Prendre attache avec votre expert comptable pour qu'il fasse vos payes et toutes les déclarations obligatoires telles que la DUE (Déclaration Unique d'Embauche) et à quel coût
- Rédiger le contrat de travail et la fiche de poste en se faisant aider par son syndicat préféré ;) et en ayant réfléchi au besoin (CDD CDI, apprentissage...) temps plein temps partiel, quel poste, quelle classification...
- Remplir le DUERP (Document Unique d'Evaluation des Risques des Professionnels)
- Affichage obligatoire (horaires, coordonnées de l'IT, clauses de non harcèlement sexuel, moral...)

## La classification des salariés

Elle va du coef 200 au coef 600 max et à un pas de 20 (200, 220, 240...)

Ce sont les compétences de vos salariés, le poste qu'ils occupent, qui déterminent le coefficient.

Le coefficient de chaque salarié dépend de la moyenne des notes obtenues à 3 critères notés de 200 à 600 :

- son diplôme et son expérience
- son autonomie et sa latitude d'initiative
- sa technicité

Ainsi pour un jeune faisant son HMONP on ne peut lui attribuer un coefficient  $<$  à 260 (380+200+200) On peut lui donner un coef supérieur.

A partir du coefficient **380** le salarié **peut** être Cadre à partir du coef **440** il **doit** être cadre

**Forfait jour** possible à partir du coefficient 500

**L'intitulé de poste « Architecte » implique obligatoirement le coefficient 500.** Par contre un salarié peut être Assistant de projet en architecture 1 ou 2 (coef 260 à 360) chargé de projet en architecture 1 ou 2 (coef 380 à 480)

Il y a 5 filières 1) Conception en architecture ; 2) Conception technique ; 3) Conception spécialisée; 4) Administration et Gestion ; 5) Entretien et Maintenance

[Accord grille signé 2018.pdf](#)  
[guideemploisreperes.docx](#)

Le salaire minimum pour chaque coef = Coef x VP

Un salarié peut avoir un salaire de base > à ce minimum

On ne fait pas salaire / VP = coefficient

# Les Valeurs du Point

## Négociations des valeurs du point

### ➤ Les VP 2021

Du fait de la covid elles ont eu lieu fin de 1<sup>er</sup> semestre 2021 => Elles ne sont pas encore étendues

Elles viennent de partir à la DGT => possible extension en octobre ?

La date d'application pour Rhône Alpes est le 1<sup>er</sup> juillet 2021

[suivi evolution VP 2022.xlsx](#)

### ➤ Les VP 2022

Certaines sont encore à la signature. L'envoi aux organisations syndicales va être fait d'ici à la fin du mois de juin => Possible extension pour Décembre 2022 voir plus tard



# Les Congés

- **Payés (5 semaines par an avec une période de référence allant du 1<sup>er</sup> juin N au 31 mai N+1)**
  - Soit on raisonne en 25<sup>ème</sup> soit en 30<sup>ème</sup> donc soit en jours ouvrés ou en jours ouvrables
  - Information des salariés 1 mois minimum avant le départ des salariés (note)
  - L'employeur décide des dates mais il est mieux que cela soit le résultat de négociations
  - 2 périodes Congé Principal du 1<sup>er</sup> mai au 30 octobre + Congé hiver (5<sup>ème</sup> semaine)
  - Congé Fractionnement du congé principal 0, 1 ou 2 jours
  
- **Evènements familiaux qui ont lieu quand le salarié travaille**
  - 6 jours ouvrables Pacs, mariage comme décès du conjoint, d'un enfant,
  - 2 jours ouvrables Mariage d'un enfant, décès frère, sœur, grands-parents...
  - 3 jours ouvrables Naissance, adoption comme décès du père ou de la mère
  - Paternité 25 jours (incluant les 3 j naissance) fractionnables une fois pris en charge par SS

**Il n'y a pas de congé pour enfant malade dans la CCNA uniquement code du travail qui dit 5 jours sans rémunération pour les enfants de – de 1 an et 3 jours pour les enfants entre 1 et 16 ans + ...**

## Les Heures Supplémentaires

- Se décomptent à la semaine du lundi minuit au dimanche 23H59
- De la 36<sup>ème</sup> à la 43<sup>ème</sup> majoration à 25% au-delà 50%
- Attention aux HS contractuelles (entrent dans le contingent)
- Elles sont faites à la demande de l'employeur (il faut avoir une preuve du temps de travail)
- **Le contingent légal annuel** est de 220 heures le contingent de la [CCNA 176 heures](#)

Au-delà du contingent les HS il faut l'autorisation du CSE et elles coûtent très chères car à la majoration s'ajoute des **Repos Compensateur** de :

- 50% du temps pour les entreprises de moins de 21 salariés
- 100% du temps pour les entreprises de 21 salariés et +

## Le Forfait Jour

- Article VII.3.4.2 de la CCNA
- N'est possible que pour les salariés ayant au moins un coefficient de **500 soit un salaire de 4 210€ à Lyon.**
- Ils ne doivent travailler que 212 + 1 (jour solidarité) jours par an. Le décompte des jours travaillés est tenu mensuellement

Donc 1 fois par an on compte :  $365$  (ou  $366$ ) – Nb Samedi – Nb Dimanche – 25 CP – Nb JF qui « tombent en semaine » - 213 = Nb de jours de « RTT ». Ex : En 2022  $365 - 53 S - 52 D - 25 - 7 - 213 = 15$  « RTT »

- Ces « RTT » sont pris régulièrement et avec un délai de prévenance de 15 jours minimum
- Ce n'est pas parce qu'un salarié est en forfait jour qu'il a le droit de travailler le dimanche, plus de 10 heures d'affilée, de ne pas respecter le temps de repos entre 2 périodes travaillées (11 heures)

## La Mutuelle et la Prévoyance

- Offrir une mutuelle et une prévoyance aux salariés est obligatoire. Si ce n'est pas le cas et que le salarié rencontre un problème c'est à l'entreprise de couvrir le risque. En cas de CDD mutuelle pas obligatoire mais le salarié doit signer un document disant qu'on la lui a proposée et qu'il l'a refusée sinon ça ne vaut rien.
- Sont recommandées [Malakoff-Humanis](#) et [Apicil](#) donc on peut aller voir ailleurs mais attention car alors c'est l'entreprise qui doit s'assurer :
  - Que le prestataire respecte bien les conditions de la CCNA ([2 x 2% pour le fonds social, prestations similaires, ...](#))
  - De la bonne gestion des comptes
  - Et l'entreprise ne bénéficie pas de la mutualisation des risques

## Le Service de Prévention et de Santé au Travail (SPST) assure :

- Les visites médicales qui sont de plusieurs sortes :
  - **L'entretien médical d'embauche** durant la période d'essai et dans les 3 mois qui suivent l'embauche
  - **La visite de suivi** (tous les 5 ans mini dans notre profession pour un salarié qui n'a pas un suivi renforcé (handicapé, poste à risques...))
  - **Visite à la demande de l'employeur ou du salarié**
  - **La visite de pré reprise** à la demande du salarié ou de l'employeur
  - **La visite de reprise** (pour les accidents du travail ou maladie professionnelle > 30 jours, pour les **maladies > 60 jours**) dans les 8 jours de la reprise. Tant que cette visite n'est pas passée le salarié n'est pas revenu donc ne peut être licencié par exemple.
  - Sont désormais accessibles aux travailleurs indépendants
  
- **Le SPST est à votre service** pour conseiller l'entreprise et le salarié, aider au reclassement éventuel d'un salarié, assurer la rédaction de la fiche d'entreprise, donner un avis éventuel sur votre DUERP, Il organise des formations sur des thèmes tels que les Risques Psycho Sociaux (RPS), le risque routier, ...**N'Hésitez pas à faire appel à eux**
  
- **ATTENTION** dorénavant il existe le **rendez-vous de santé** pour éviter la désinsertion professionnelle entre le salarié et l'employeur dès 30 jours d'arrêt maladie.

## CSE (Comité Social et Economique)

Il est obligatoire d'**organiser** les élections dès qu'il y a au – **11 salariés** pendant 12 mois glissants tous les 4 ans.

Si vous ne les organisez pas vous faites un **délit** d'entrave sanctionnable juridiquement et... vous ne pouvez pas signer d'accord d'entreprise, ni faire de licenciement économique ...

Si vous avez organisé les élections et qu'il n'y a pas eu de candidat alors vous avez fait votre devoir ; vous êtes tranquilles pour 4 ans ou avant si demande d'un salarié.

Les salariés élus sont protégés

1<sup>er</sup> tour que pour les syndiqués et 2<sup>ème</sup> tour toute personne peut-être candidat.

L'Unsa a mis l'ensemble de la procédure dans des fiches sur le site internet dans l'onglet adhérent (nb d'élus, organisation, modèles de courriers, PAP...)

Les attributions du CSE sont différentes si vous avez entre 11 et 49 salariés (les mêmes que les anciens DP) ou si vous en avez 50 et plus (les mêmes que les anciens CE et CHSCT).

## La Formation

- Chaque entreprise qui a 1 salarié dépend d'un OPCO (**nous OPCO EP**)
- La contribution est de :

	Tx Légal	+ Tx conventionnel 2022	+ Tx conventionnel 2023
- 11 salariés	0,55%	0,28%	0,48%
11salariés et plus	1%	0,53%	0,48%

- Depuis 2022 les URSSAF collectent la contribution légale et les OPCO la conventionnelle.
- Allez sur le site de l'OPCO EP <https://www.opcoep.fr/ressources/centre-ressources/criteres/criteres-opcoep-entp-architecture.pdf>

## La formation

- **L'Alternance** recouvre les contrats d'apprentissage et les contrats de professionnalisation qui sont différents dans l'organisation des cours et des temps de présence dans l'entreprise, la rémunération (1<sup>er</sup> + intéressant). Pour l'instant on ne peut pas faire de HMONP en alternance.
- **Le CPF** (Compte Personnel de Formation) qui appartient au salarié et qui permet de suivre des formations très restreintes (inscrites au RNCP, ou sur la liste supplémentaire de France compétences ex : Permis de Conduire) pour info l'HMONP n'en fait pas partie. Le CPF peut se dérouler sur ou hors temps de travail.
- La transition Pro accessible que pour les CDI est ouverte uniquement pour suivre des formations d'un niveau max de Bac + 3. donc HMONP NON
- Plan de développement des compétences. Les entreprises de – de 50 salariés sont prioritaires et bénéficient de sommes venant du légal et du conventionnel dans la limite de 7 500€ (-11) 15 000 (11 à 49) et 25 000 (50 et plus)
- Vous entreprise devez former vos salariés et vous pouvez demander la prise en charge des frais pédagogiques et dans certains cas il y a remboursements des salaires voir des frais de déplacements, voir des frais de garde.



## Les entretiens annuels

- Ils sont de plusieurs sortes :
- **Les entretiens d'évaluation** Evaluation du personnel de ses compétences, atteintes de ses objectifs... Légalement pas obligatoire mais d'un point de vue RH bien
- **Les entretiens professionnels a minima tous les 2 ans** sont obligatoires dans toutes les entreprises **avec un entretien de bilan tous les 6 ans avec**, et plus de ces 3 entretiens, une formation en 6 ans, une promotion ou augmentation de salaire .  
  
Pour les entreprises de **+ de 50 salariés si cette obligation n'est pas respectée alors l'entreprise encourt** une amende de 3000€ à verser à la CDC (Caisse des Dépôts et Consignation)
- **entretiens retour de congés liés à la parentalité**

# Licenciement, RC, Abandon de poste, Démission, retraite

## ➤ Licenciement économique

- **Licenciement** pour faute, incompetence, invalidité, est toujours une procédure longue et risquée qui ne se fait pas sur un coup de tête et il est nécessaire de monter un dossier. Il y a un préavis, variable selon l'ancienneté du salarié et sa qualification (cadre ou non cadre).

**Indemnité de licenciement** = 25% du salaire mensuel pour les 10 1ères années d'ancienneté + 33% au-delà

- **La rupture conventionnelle.** Permet au salarié de percevoir l'indemnité au moins égale à l'indemnité de licenciement et de s'inscrire à Pôle Emploi. Il n'y a pas de préavis mais elle prend environ 5 à 6 semaines une procédure à respecter qui, si elle n'est pas lourde doit être bien suivie.
- **Abandon de poste** par le salarié (il disparaît) La procédure à respecter est celle du licenciement + . Il ne perçoit pas d'indemnité de licenciement, n'a pas de préavis
- **Démission** Elle ne se présume pas => il faut un écrit du salarié prouvant que ce n'est pas un coup de tête. Pas d'indemnité mais un préavis à respecter. Le salarié démissionnaire ne peut toucher les allocations chômage sauf quelques cas comme mutation du conjoint.
- **Retraite** Un employeur ne peut mettre à la retraite un salarié avant ses 70 ans. Quant un salarié veut partir à la retraite il doit faire un courrier d'information à son employeur, respecter un préavis et il perçoit une indemnité de départ à la retraite = 12,5% du salaire mensuel par année d'ancienneté.

# Informations diverses

## A) Newsletters

Elles paraissent tous les 1<sup>ers</sup> mercredis du mois (quelques fois le 2<sup>ème</sup>) et font un point sur les évènements marquants du mois

## B) Site Internet

Le nouveau site Internet est ouvert.

## C) Fiches de droit social

Sont à la disposition des seuls adhérents, **des fiches** permettant de vous appuyer dans la gestion de votre agence dont l'organisation des élections, la santé, ... Tous les thèmes développés précédemment.

## D) Passion Architecture

Merci de votre écoute

Je suis comme d'habitude à votre disposition pour tout renseignement complémentaire 06 27 92 15 28

[juridique@unsfa.com](mailto:juridique@unsfa.com)

S'il y a des thèmes que vous souhaitez me voir aborder merci de me le dire

