

Défendre les intérêts de notre profession, c'est quoi ?



Il ne suffit pas de le dire, et de l'écrire, il ne suffit pas d'écouter les plaintes, qui, en ce moment de contexte économique et social difficile, s'ajoutent les unes aux autres en un chapelet de revendications. Et bien non, sans oublier le chapelet de difficultés des Architectes aujourd'hui, le syndicat de l'architecture préfère regarder l'avenir : seule l'excellence des architectes, leurs talents, leur professionnalisme assureront le futur et la pérennité de leur profession, et ce, beaucoup plus que les autres professions de nos domaines, car les architectes doivent toujours et encore prouver leur maîtrise de l'acte de bâtir. Pour cela, résolument, le syndicat de l'architecture veut utiliser au mieux l'outil que nous offre le Pacte de Responsabilité et de Solidarité qui prend en compte toutes ces problématiques dans un dispositif ambitieux porté par les organisations syndicales.

Le Pacte est un accord signé entre l'état, les syndicats de salariés et notre syndicat, qui prévoit un engagement au développement de l'emploi dans notre branche avec des contre-parties de l'état pour aider à cette création d'emplois. Le premier levier est financier, à la fois, une réduction des charges du coût du travail, à hauteur de la cotisation allocations familiales, et la création d'un fond de solidarité avec une cotisation spécifique, un fond géré par la Branche pour accompagner les entreprises dans leur besoin de développement : la formation, et en particulier le BIM, la maquette numérique, mais aussi l'acquisition de matériel et d'applications avec des prêts à taux zéro. Ces mesures favorisent l'acquisition des compétences qu'appellent la modernisation et l'excellence plus que nécessaire à notre profession. Le pacte propose un second levier essentiel à nos yeux : celui de la modification du permis de construire qui sera en deux temps :

■ Le permis de projeter qui sera une validation du projet vis à vis des règles urbaines et des acteurs des politiques urbaines ■ Le permis d'édifier sur la base d'un DCE, validant le projet dans les domaines réglementaires, techniques et en matière d'accessibilité. Et c'est toute la filière de la conception, toutes les entreprises de maîtrise d'œuvre qui doivent alors être impactées en terme de création d'emplois et de qualification.

Aujourd'hui, et impérativement pour l'application de ce Pacte, les organisations signataires et le gouvernement attendent de sceller leurs responsabilités et leur solidarité communes en fixant ensemble les modalités d'application des contreparties des uns et des autres.

Lionel Dunet

S
O
M
M
A
I
R
E

P. 2

**La réforme des retraites
la position du Syndicat**
Le Syndicat

P. 3

**Réflexion générale sur
les régimes de retraite particuliers**
Christian Talma

P. 6

**La convention collective
des « entreprises
d'architecture » : repères.**
Olivier Arène

P. 8

The Social Habitat Workprogramme
Philippe Capelier

P. 10

Échelle Un, c'est (re)parti !

P. 11

**Perrine Cariou et
Manon Guennec-Allain architectes**
Le Syndicat

P. 12

**Les Entreprises d'Architecture,
le Syndicat de l'Architecture et
le paritarisme**
Olivier Arène

P. 13

**« Architecture contemporaine
remarquable : 20 ans
de labellisation »**
Le Syndicat

P. 14

Dessiner
Philippe Capelier

P. 15

**La face cachée des parcs
photovoltaïques**
Béatrice Dollé

*Édition : Syndicat de l'Architecture
24 rue des Prairies 75020 Paris
0143610291*

www.syndicatdelarchitecture.com

Publication Trimestrielle

Directeur de publication :

Lionel Dunet

Rédactrice en chef :

Françoise Groshens,

Réalisation graphique :

Nicole Valentin nicoleva@free.fr

Imprimeur : Sintez

20 bis rue Louis Philippe 92200

Neuilly sur Seine

N° CPPAP 0524 G 93681

La réforme des retraites la position du Syndicat

La réforme des retraites proposée par le gouvernement repose sur les principes et objectifs d'un régime universel pour toute personne travaillant en France et s'appliquera aux salariés du public, du privé, fonctionnaires, travailleurs indépendants, agriculteurs et élus.

Un régime obligatoire et par répartition

Six objets prioritaires du gouvernement :

- L'équité : 1[€] cotisé ouvre à chacun le même droit,
- La solidarité : entre tous, hommes et femmes, spécificités santé, retraite minimale,
- La garantie d'un niveau de pension satisfaisant,
- La liberté de l'âge de départ,
- La soutenabilité économique et équilibre financier,
- La bonne lisibilité des droits.

2 principes :

- **Un régime universel** qui se substitue aux 42 régimes existants et remplace à la fois régime de base et régime complémentaire
- **Une retraite par points** que les architectes libéraux ont déjà, avec la CIPAV, leur caisse de retraite actuellement gérée par un conseil d'administration issu des rangs des professionnels concernés.
- Le régime futur valorise les heures de travail en points de retraite transformés en valeur financière pour la future pension.
- Le nouveau dispositif crée une cotisation de solidarité (maladie, chômage, enfants etc.) et institue un âge d'équilibre avec minoration ou majoration de la pension selon l'âge du départ.
- Un taux de cotisation unique de 28,12 % comme celui des salariés actuellement sauf adaptation pour certaines populations dont les professions libérales.

■ La réforme serait appliquée dès 2025 aux personnes nées après le 1^{er} janvier 1975 et dès 2022 pour ceux nés après 2004.

En étant le plus simple possible :

La réforme proposée impacte les architectes libéraux sur la dimension universelle du futur régime. Bien qu'il y ait un système actuel de solidarité, notre système est aujourd'hui autogéré, autonome et bien équilibré. De plus, il a généré des réserves financières importantes sensées garantir sa pérennité.

Aujourd'hui, cependant, beaucoup de nos professionnels libéraux se trouvent démunis après l'arrêt de leur activité. Beaucoup n'anticipent pas assez tôt la question de leur pension de retraite, dont le montant est lié à la fois à la durée de cotisation, et, au montant des sommes engagées. Et beaucoup ne cotisent pas à une complémentaire pourtant bien nécessaire.

Certes, le coût des cotisations retraite obligatoires pour un travailleur indépendant est aujourd'hui très inférieur comparé au coût de la retraite d'un salarié en additionnant ses cotisations patronales et salariales, mais, de fait, la pension versée à terme est largement inférieure dans des proportions comparables.

En effet, la réforme qui propose un taux unique de cotisation de 28,12% dont une cotisation de solidarité de 2,81% n'ouvrant pas de droit et une gestion centralisée ferait passer le taux de cotisation de 15 % environ à 28,12 %.

Une interrogation cependant : l'évolution de nouvelles formes d'exercices dans des structures telles que SAS, SELARL etc... risque de réduire à terme le

nombre de libéraux purs au profit de statuts proches du salariat classique.

Si la notion de régime universel de base est légitime, la prise en compte des différences par une souplesse dans les retraites complémentaires est nécessaire sans casser pour autant l'universalité du régime de base. L'application technocratique présentée n'est pas acceptable, et les risques de mise à mal de nos régimes équilibrés non plus.

La position et les craintes du Syndicat :

- Les architectes pourront-ils supporter un quasi doublement de leurs cotisations vieillesse qui certes peut faire espérer une meilleure retraite mais qui augmentera notablement les charges des agences ?
- L'assiette de calcul des cotisations, sachant que les revenus libéraux ne sont pas comparables à un salaire, doit se baser sur les revenus mais avec un abattement de 33 %, pour avoir une base comparable aux salariés.
- La retraite universelle ne doit concerner que la retraite de base (limitée au premier niveau de celle-ci), et la complémentaire doit rester gérée par notre caisse, ce qui permettra l'adaptation aux spécificités de notre profession.
- La participation à la cotisation de solidarité de 2,81 % paraît légitime.
- La gouvernance du régime doit rester démocratique et nous, professionnels libéraux, devons y être représentés.
- Les réserves épargnées par nos cotisants ne doivent pas être spoliées et doivent servir au corps social qui les a constituées.

La conférence des financeurs, réunissant les représentants des organisations syndicales de salariés et employeurs et des représentants de l'état, est programmée jusqu'au 30 Avril 2020 afin de proposer au gouvernement les modalités nécessaires à l'équilibre financier de l'ensemble des régimes de retraite de

base en 2027. Nous devons avec la CNPL, rester vigilants et attentifs à toutes actions et toutes décisions venant impacter le futur projet.

Aujourd'hui, le texte déjà présenté à l'assemblée nationale a rencontré les difficultés d'un débat peu démocratique et totalement en opposition,

ce qui n'était pas pour nous rassurer. De fait, le gouvernement a utilisé l'article 49 alinéa 3. Le texte sur la réforme des retraites est donc adopté et sera examiné dès le mois prochain par le Sénat. A suivre donc...

Le Syndicat

HISTOIRE

Réflexion générale sur les régimes de retraite particuliers

À qui donnera-t-on les rênes de la nouvelle direction du nouveau super système dès lors que le glas de la fin des régimes spéciaux qui suscitent la défiance aura sonné ? De la loi Le Chapelier du nom de son initiateur, député patriote aux États généraux convoqués en janvier 1789 par le roi de France, Louis XIV, jusqu'au projet de loi à la réforme visant à établir un Système Universel de Retraite du Président Macron, le SUR, il n'y aurait qu'un pas en regard des questionnements et mouvements sociétaux que ce projet aura déclenchés dans notre actualité.

Après que le décret d'« Allarde » du mars 1791, eu supprimé les corporations, les jurandes, les maîtrises et les manufactures à privilèges : « À compter du 1^{er} avril prochain, il sera libre à toute personne de faire tel négoce ou d'exercer telle profession, art ou métier qu'elle trouvera bon », l'avocat breton, Le Chapelier, fit adopter en plein mouvement révolutionnaire l'interdiction des associations professionnelles : « Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte ne pourront, lorsqu'ils se trouveront ensemble, se nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibération, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs ».

L'Assemblée nationale proclama ainsi la LIBERTE ABSOLUE du travail.

La nouvelle Nation en éveil dans sa volonté de restructuration en cette fin de siècle, institue la liberté du commerce et de l'industrie, la liberté d'entreprendre et la libre concurrence. Elle veut anéantir définitivement toute association professionnelle, corporation, guilde et organisation auto-réglementée qu'elles soient patronales ou salariales. Déjà, l'ancien régime percevait ces associations comme une menace pour les privilèges aristocratiques. Celles-ci organisaient l'entraide et, dans un autre registre, sévissaient contre toute personne agissant isolément en complète indépendance, qu'elle eût cassé les prix ou qu'elle eût voulu dénaturer les pratiques professionnelles. Et cependant, le coût de la formation initiale et les obstacles divers à l'accès à la maîtrise des métiers avaient créé une oligarchie de dynasties familiales professionnelles, dans les mains desquelles étaient la plupart des pouvoirs. Le système s'étant sclérosé était devenu source de débordantes injustices et privilèges. L'esprit de la loi sera alors de mettre fin à ces dérives corporatistes de protection des nantis et d'entraves à l'épanouissement professionnel des ouvriers et compagnons. À cette fin, le mouvement révolutionnaire fait table

rase. Il efface radicalement le passé pour repartir du principe zéro en libérant toutes les forces individuelles du travail.

Ce régime de la concurrence illimitée mis ainsi en place transformera pour tant nombre de ces nouveaux petits patrons indépendants en travailleurs de la précarité avec des revenus diminués et aléatoires. Tandis que l'abolition des liens corporatifs donnera un grand élan à l'industrialisation pour la production intensive d'objets de bien-être et de grandes nécessités à prix bas.

Ce concept d'ouverture et d'accès pour tous à l'emploi hors salariat sous la forme du travail indépendant annonçait en prémices l'Uberisation de la société à venir. C'est la liberté du travail qui l'emporte alors sur la liberté d'association entraînant l'interdiction de faire des grèves et de créer des syndicats.

D'une même sorte de façon, la Commission européenne et le Parlement européen cherche de nos jours systématiquement à éliminer toute entrave à la concurrence sur les marchés. Et même si certains monopoles stratégiques font exceptions, toutes les autres activités doivent être ouvertes à la concurrence. Les activités libérales, nonobstant leurs caractéristiques d'intérêt général n'échappent pas à cette règle d'or européenne.

LA BONNE ÉTHIQUE

Par le même principe de refonte des éléments dans une économie circulaire avec ses fins de cycles et ses renouvellements, l'apparition de nouvelles activités issues de l'évolution permanente de l'économie contribue à élargir le spectre de l'activité libérale avec des marchés en pleines expansions entraînés par l'apparition de nouveaux praticiens qui ne sont protégés par aucune réglementations particulières, ni aucun Ordre professionnel. Ainsi on a vu apparaître le terme « activité libérale » qui sera préféré au terme « profession libérale » pour assimiler l'ensemble des professions libérales règlementées et non règlementées avec les activités libérales traditionnelles et les nouvelles activités libérales telles les activités de conseil qui ont fleuri ces dernières années en raison des politiques d'externalisation des entreprises.

La nature d'être de l'activité libérale est fondamentalement une prestation intellectuelle. Même si certains développent une activité à la fois intellectuelle et physique voir manuelle, la pratique doit être commandée par une connaissance et une activité principalement intellectuelle d'expertise et de compétences acquises au titre de diplômes, d'expériences professionnelles concluantes ou d'autres moyens reconnus par des pairs.

La directive européenne de 2005 relative à la reconnaissance des qualifications professionnelles, donne une description des professions libérales : « Toute profession exercée sur la base de qualifications professionnelles appropriées, à titre personnel, sous sa propre responsabilité et de façon professionnellement indépendante, en offrant des services intellectuels et conceptuels dans l'intérêt du client et du public ».

La France affirme la nature civile de l'activité qui permet de distinguer la profession libérale des activités commerciales et artisanales. Le professionnel

libéral a une mission de défense des intérêts personnels du client, étroitement attachée à sa personnalité d'une part et d'autre part une mission sociale, déléguée par la société pour remplir des prestations de service d'intérêt général. C'est ici que le professionnel libéral retrouve l'éthique dans l'exercice de son art ou de sa science, conséquence indispensable de la liberté et de la responsabilité professionnelle individuelle. Il doit rechercher la bonne décision dans chaque situation donnée, le respect des règles de comportement s'interdisant les conflits d'intérêts, et le respect des règles déontologiques de son corps de métier qui protègent les usagers. Le secret professionnel est l'une des composantes majeures ainsi que le respect d'une éthique de la qualité des prestations.

Il convient de repérer la nuance qualitative entre ce dont on parle quand on se sert des mots « Profession » et « Exercice ». L'État dans sa culture publique qui le caractérise n'a pas toujours d'appétence pour les corps intermédiaires que sont les professions libérales. Celles-ci ont le souci impératif de se rendre et d'être indépendantes des pouvoirs depuis le moyen âge avec les corporations et les guildes et de s'autogérer dans des instances de régulation par des apprentissages longs et spécifiques et des communautés déontologiques. L'État a une affinité à vouloir réglementer tous les corps en les constituant en son sein. En voulant inclure la Profession dans l'Exercice, il tente de fusionner les deux significations entre elles. Pourtant si le professionnel exerce, celui qui exerce son métier ne le professe pas pour autant. Exercer, c'est faire un travail déterminé et connu, grâce à un entraînement méthodique en vue de créer ou de développer une habitude. Professer, c'est déclarer ouvertement une manière de penser pour l'enseigner, le conseiller, le prodiguer à son client. Pour l'architecte, c'est d'abord de trouver en tant qu'artiste de nouvelles perceptions du monde et puis d'exercer sa maîtrise

d'œuvre pour les réaliser et élever le niveau de réception de l'espace bâti au service du public.

UNE HISTOIRE DE SECOURS MUTUELS ET INDÉPENDANTS

Il est considéré que c'est dans l'une des premières institutions sociales françaises, la Caisse des Invalides de la Marine Royale, créée par Colbert en 1673, que ce trouve en partie l'origine des caisses de retraite. Suivie en 1784, du premier régime de retraite, donnant droit, passé l'âge de 50 ans à une pension de retraite, la « demi-solde », attribuée par l'Établissement national des Invalides de la Marine (ENIM), après avoir effectué la très lourde servitude militaire de l'époque, 25 années de navigation sur les navires du Roi. Il ne s'agit plus en cela de charité, les cotisations étaient prélevées sur les soldes des marins pour prévenir leurs souffrances à venir.

Ce premier exemple de compensation à la très grande rudesse de l'effort exceptionnel consenti au travail saura être suivi pour d'autres catégories professionnelles. Ce droit à bénéficier d'une protection contre la vieillesse et l'invalidité a ensuite été étendu à l'incertitude économique et physique des pêcheurs côtiers en 1823, en rétribution des risques en services opérationnels importants des militaires en 1831, aux hauts risques d'éboulements, coups de grisou et épuisement physique des mineurs en 1894. Ces catégories se sont forgées au gré de l'histoire. Là, sont la source causale, les tous premiers critères de grande pénibilité et la source organisationnelle, indépendante de leur mode de gouvernance, des régimes dits « spéciaux ». Cela même que la réforme des retraites d'aujourd'hui tente d'ingérer dans un système universel de retraite.

La première institutionnalisation étatique par Colbert sous l'ancien régime n'est cependant pas la première forme

de mutualisation professionnelle dans l'histoire. Les métiers opératifs du bâtiment furent parmi les précurseurs en la matière. Les bâtisseurs de cathédrales, tailleurs de pierre, maçons, charpentiers, couvreurs, menuisiers, plâtriers, les serruriers, s'organisaient en corps d'entraide pour veiller au bon fonctionnement de leurs professions, en réglant les litiges qui pouvaient survenir entre eux, en servant de caisse de secours mutuel, à en palliant certains aléas et risques de la vie de leurs membres.

Le concept associatif de secours mutuels indépendants, émerge cependant difficilement et paradoxalement à la faveur de la Révolution française. La responsabilité de l'assistance ne doit plus appartenir aux œuvres de charité ou aux ateliers municipaux de secours, institutions de l'ancien régime mais pourtant, la loi Le Chapelier va couper court à la naissance des premières sociétés de secours mutuels apparues après 1789.

Et l'on retrouve là un thème majeur de la réforme actuelle revenu du temps de la Révolution de 1789, les solidarités unies professionnelles doivent céder le pas à l'ambition universelle.

Même retour d'histoire, lorsque la Révolution s'efforce partout de circonscrire le lien social dans un cadre strictement individuel, elle en confie la charge exclusive aux pouvoirs publics et ouvre ainsi la voie au concept d'État providence.

Le principe associatif de la mutualité naissante renaitra après la Révolution de 1848. Il conservera en son sein les attaches populaires des anciennes confréries et du compagnonnage et les nouvelles formes de solidarité collective n'échapperont pas entièrement à certains de leurs démons, notamment l'enfermement sur soi et l'égoïsme.

UNE TROISIÈME VOIE SOCIALE, SOLIDAIRE ET ASSOCIATIVE

Alors à l'ère industrielle, les combats entêtés de la confrontation avec le sec-

teur marchand fondent une toute nouvelle économie institutionnelle : sociale, solidaire et associative.

Une troisième voie est créée entre capitalisme et socialisme d'État. Les nouvelles entreprises de l'économie sociale sont gérées avec rigueur dans ce qui est leur environnement économique contextuel. Leur premier objectif, dès lors qu'elles assurent une gestion efficiente et équilibrée est de répondre à des besoins sociaux.

Ces entreprises de l'économie sociale reposent il faut le noter sur un principe fondamental : un homme, une voix et s'efforcent, de faire aussi de leurs adhérents les acteurs de leurs propres réalisations et d'éviter toute séparation entre deux catégories, ceux qui réalisent et ceux qui bénéficient.

La loi sur l'Assurance sociale de 1930, mis à bas pendant la deuxième guerre mondiale, préparant ce qu'allait devenir la Sécurité sociale avait alors donné les pleins pouvoirs à la Mutualité française, et tandis que des inégalités de traitement étaient constatées, il apparaissait que les caisses d'affinités différentes n'étaient pas sous la responsabilité des assurés eux-mêmes. Rappelons ici aussi, qu'avant 1930, le secteur privé n'entraîne encore dans aucun régime de retraite professionnelle solidaire.

C'est le Conseil National de la Résistance qui adoptera dans la clandestinité en mars 1944 un texte fondateur dans l'histoire de notre développement politique actuel, intitulé « les jours heureux » qui prescrivait cette « Mesure à appliquer sur le plan social :

Une retraite permettant aux vieux travailleurs de finir dignement leurs jours ».

DE L'INDÉPENDANCE ET DE L'AUTONOMIE DES CAISSES

En octobre 1945, une ordonnance créant la Sécurité Sociale était promulguée par le gouvernement provisoire. En 1948, l'Organisation autonome d'as-

surance vieillesse des professions libérales comprend une Caisse nationale et dix Caisses de retraite complémentaire. Elle est chargée de gérer le régime de base des différentes sections ainsi que leurs régimes complémentaires.

On retrouve là, la notion d'autonomie qui a une relation toute logique avec la définition de l'activité libérale au cœur du questionnement. L'indépendance de la gouvernance des caisses de retraites des professions libérales est en rapport ontologique direct avec les notions de responsabilités propres à l'individu professionnalisé et l'indépendance de jugement vers lequel il doit tendre ses efforts dans son exercice professionnel.

On sait que sous l'ancien régime, il arrivait que les fonds collectés soient détournés plutôt que d'arriver entiers à leurs allocataires de droit. Et l'on a déjà vu que les pleins pouvoirs donnés à une seule organisation n'étant pas sous la responsabilité directe des assurés eux-mêmes, généraient des inégalités de traitement.

Aujourd'hui, le Conseil d'Administration de La Caisse Interprofessionnelle de Prévoyance et Assurance Vieillesse des professions libérales, LA CIPAV, est élu directement par les assurés eux-mêmes ce qui est un gage de responsabilité et d'investissement participatif des électeurs et de leurs élus.

DE LA REPRÉSENTATION ÉLECTIVE DIRECTE DANS LES INSTANCES DE DÉCISION

Demain dans la grande mutation des systèmes de retraite vers le système unique du projet de réforme, La CIPAV disparaîtra de sa belle mort, par raptissement, avec le dernier de ses allocataires. Tandis qu'une nouvelle organisation aura été mise en place avec une gouvernance unifiée ayant le statut d'établissement public national à caractère administratif sous le contrôle de l'état pour gérer la grande masse des « jeunes » entrants. Les missions

principales de pilotage et de gestion du système universel de retraite seront :

- Piloter le système universel de retraite afin de veiller à la règle d'Or constitutionnelle en projet, son équilibre financier
- Assurer la gestion du système universel de retraite et à ce titre enregistrer les données nécessaires à la détermination des droits à retraite et payer les retraites résultant de ces droits.
- Assurer le droit à l'information.
- Assurer la mise en œuvre d'une action sociale sans préjudice de celle exercée par les organismes participant à la mise en œuvre du système universel.
- Assurer le pilotage stratégique de l'ensemble des projets de coordination, de simplification et de mutualisation.

Pour ce faire, serait créée la Caisse Nationale de Retraite Universelle (CNRU) au 1er décembre 2020 qui aurait outre la mission de garantir l'équilibre financier du système, de préparer la mise en œuvre du régime universel avec une représentation paritaire désignée par les organisations syndicales et professionnelles.

Exit donc en apparence pour l'instant, la représentation directe des assurés dans les instances décisionnelles et conseil d'administration.

Aux citoyens d'une même profession de se questionner et peut-être de s'inquiéter de l'éventuelle mise en place de leur représentation paritaire au second degré dans l'édification et la défense de leurs intérêts communs.

Contribution

– *retraite.com*

– *musée.mutualite.com*

– Jean Jaurès : *histoire socialiste de la révolution française*

– La Cipav, document : « *présentation des projets de loi instituant un système universel de retraite* »

Christian Talma

LES OBJECTIFS

La convention collective des « entreprises d'architecture » : repères.

La Convention Collective est une obligation pour chaque branche professionnelle. Celle des architectes, après avoir été négociée par l'Ordre des architectes durant les années d'après-guerre, s'est vue imposer par le ministère du travail d'asseoir des syndicats d'employeurs en face de ceux des salariés. Après plusieurs années d'hégémonie de l'UNSFA, le Syndicat de l'Architecture s'est vu reconnaître sa représentativité et a pu s'asseoir en 2000 à la table des négociations. Comme son nom le laisse entendre, notre syndicat s'est longtemps plus préoccupé des conditions d'une bonne architecture que du confort des architectes eux-mêmes.

Pour autant, créé en 1976 et refondé en 1996 et (enfin) reconnu représentatif en 2000 après une longue opposition de l'UNSFA qui avait eu jusqu'alors une position hégémonique, notre syndicat s'est alors pleinement investi de 2000 à 2003 dans les négociations paritaires et la refondation de la Convention Collective que l'UNSFA avait judicieusement dénoncée.

Le principal objectif du Syndicat de l'Architecture lors de ces négociations (2000-2003) fut alors de créer les conditions pour qu'un collaborateur puisse imaginer faire carrière dans l'agence/entreprise qui allait l'accueillir, et cela quelle que soit la taille de celle-ci.

Le changement de dénomination en 2003 de la convention collective est essentiel pour comprendre ses objectifs : de Convention Collective des « Cabinets d'architectes », elle est devenue celle

des « Entreprises d'architecture ».

Dès lors, l'enjeu était clairement annoncé : redonner aux anciennes agences un véritable statut d'entreprises mieux à même de pouvoir peser de leur poids économique et social auprès des diverses tutelles dans les discussions gérant les conditions matérielles de la branche architecture.

Pour le Syndicat de l'Architecture, cette dimension était essentielle pour permettre à ces entreprises de justifier d'autant mieux les honoraires demandés, lesquels conditionnent bien entendu la rémunération de nos collaborateurs.

LE PARITARISME : ÉVOLUTION

Tout le travail d'évolution de la Convention Collective est mené au sein d'une association paritaire, dite *Association Paritaire de Gestion de la Branche Architecture* (APGBA - <http://www.branche-architecture.fr>) dont l'activité est résumée dans le terme « paritarisme ». Cette association regroupe 5 syndicats de salariés (CFDT-Synatpau, UNSA, CFE-CGC, CGT, FO) et 2 syndicats d'employeurs (Syndicat de l'Architecture et UNSFA). Une cotisation de 0,11% de la masse salariale de tous les architectes-employeurs est prélevée chaque année et constitue un CA d'environ 1,3M € qui permet de financer les actions de l'association.

La *Convention Collective des Architectes* a vécu en 2003 une véritable révolution qui a été suivie de 4 étapes non moins importantes (très

résumées ci-dessous :

■ Avant 2003 : c'est la grille PARODI qui était appliquée = logique de postes qui ignorait l'individu (dessinateur-projeteur etc...)

■ CCN de 2003 : elle affirme le nouvel objectif d'installer le dialogue social dans les entreprises d'architecture grâce à un nouveau classement par critères de compétences qui induisait un respect et une valorisation de la personne du salarié,

■ Avenant de 2015 : nouvelle grille condensée, mais qui avait eu tendance à amoindrir l'esprit de dialogue social de la CCN de 2003...,

■ Avenant de 2017 (étendu en décembre 2019) : production d'une nouvelle Grille de Classification accompagnée de fiches emploi-repères, véritable outil de gestion sociale objective. Cette grille de classification accompagnée des fiches emploi-repères est un outil d'évaluation lors de l'entrée dans l'entreprise, mais également et peut-être surtout un outil OBJECTIF de dialogue social et de progression dans l'entreprise tout au long de la vie du contrat du collaborateur.

Cette grille permet :

▶ de préciser aux salariés quels sont les critères d'évaluation choisis par l'entreprise et qui lui sont spécifiques ; chaque entreprise est libre d'adapter les critères de compétence de la grille à sa clientèle ou à ses propres ambitions professionnelles,

▶ de définir des objectifs à chacun de ses salariés et de vérifier que ceux-ci sont atteints,

▶ de faire évoluer objectivement la carrière d'un collaborateur sur la base d'une négociation qui est appuyée sur les évolutions tangibles du salarié pour chaque critère de compétence.

La bonne utilisation de la CCN est le gage d'un dialogue objectif et constructif, tant pour l'employeur que pour le salarié, avec l'objectif le cas échéant de fidéliser ce dernier et de construire la mémoire de l'entreprise, gage d'une entreprise solide et fiable.

Pour information, la branche regroupait en 2010 environ 33 000 établissements dont 9 500 seulement (29 %) avec des salariés (71 % d'établissements sans salariés). L'effectif salarié était en 2010

de 36 500, soit 33 000 en équivalent temps plein. Il a augmenté de façon continue de 1993 à 2007 puis diminué à partir de 2008 (source : *Portait Statistique des Entreprises d'Architecture – OMPL – édition mai 2013*)

Près des trois quarts des établissements avaient en 2010 moins de cinq salariés et 94 % moins de 10. Le nombre d'établissements de plus de 10 salariés n'a cessé de croître, même si leur effectif s'est globalement réduit depuis la crise de 2008.

C'est pourquoi, si l'ensemble de ces entreprises ne font pas valoir leurs souhaits et revendications, notamment en se syndiquant, elles ne pourront faire entendre leurs difficultés dans la gestion sociale et économique de leurs agences devenues des entreprises.

Il est donc temps pour les architectes de (re)devenir des acteurs responsables, fiables car mieux structurés, et incontournables dans la production du bâtiment. Leur participation à la vie syndicale est donc essentielle.

Olivier Arène

La permanence de conseil du Syndicat

Depuis 2011, le Syndicat de l'Architecture met à la disposition de ses adhérents une permanence de conseil assurée par Sophie Szpirglas*, Méthodus.

La permanence a depuis sa création, produit près de 200 heures de conseil, et reçu et suivi plusieurs dizaines d'architectes.

Il s'agit de conseiller de manière personnalisée les adhérents sur des thèmes tels que :

- statut juridique de l'entreprise,
- statut social du dirigeant,
- stratégies de développement,
- gestion financière,
- gestion des ressources humaines,
- gestion des partenariats (co-traitance, sous-traitance),
- contrats et contentieux,
- organisation de la production.

Et d'aider les jeunes créateurs d'entreprises à optimiser le fonctionnement de l'agence dès le démarrage.

Depuis 2016, le Syndicat, en partenariat avec Echelle 1, propose la permanence de conseil aux jeunes entreprises ayant intégré ce dispositif d'aide à la création et au développement. Plusieurs ont, par la suite, adhéré au Syndicat.

Les demandes de rendez-vous sont à adresser par mail au Syndicat.

* Sophie Szpirglas dirige depuis 1996 la société Méthodus, conseil auprès des entreprises de maîtrise d'œuvre. Enseignante dans plusieurs écoles d'architecture, et formatrice pour le Pôle EVA et le CFAA (centres de formation continue des architectes, devenu MAJ depuis peu).

The Social Habitat Workprogramme

L'Union Internationale des Architectes, UIA, est une organisation internationale non-gouvernementale reconnue par l'Unesco. Elle regroupe 124 pays membres, répartis en 5 régions, et représente 1 300 000 architectes. C'est une instance d'échange et de travail, lieu privilégié des relations internationales des architectes. Ses travaux sont organisés en 4 commissions et 10 groupes de travail. (www.uia-architectes.org)

Depuis novembre 2018, j'ai l'honneur d'animer le groupe de travail consacré au logement social : the Social Habitat Workprogramme. Il réunit sept architectes de 6 pays différents. Espagne, Égypte, Hong-Kong,

Israël, Portugal, France. On estime à 200 millions le nombre de personnes sans abris, et presque 2 milliards le nombre des mal logés dans le monde. Dans les pays émergents comme dans les démocraties riches, les bidonvilles côtoient les quartiers modernes. Le « droit au logement » est un droit aussi fondamental que le droit à la Nourriture, à la Santé, le droit à l'Éducation. Outre le problème moral, le logement est un élément essentiel de la paix sociale et d'une société harmonieuse. Le groupe de travail Social Habitat mène à une réflexion sur l'urgence du logement pour tous et doit faire apparaître des outils pour y répondre.

Une réflexion internationale permet de faire émerger la diversité des problématiques et d'élargir l'éventail des réponses possibles.

► Récolter et partager les informations suivantes pour chaque membre du Workprogramme :

- financement : public – privé – mode d'attribution
- lieux d'implantation : urbain – périphérique – rural
- constructions : neuves ou réhabilitations
- qualité des logements : espaces intérieurs – extérieurs – partagés – formes et matériaux
- écologie : prise en compte du développement durable
- usages : fonctionnement – sociabilité – pérennité – entretien – déconstruction

► Faire émerger des modèles : exemplarité et reproductivité.

► Penser l'Habitat Social conjugué :

- Culture
- Social
- Développement Durable

La somme de ces 3 disciplines est un Humanisme, et l'Humanisme est le fondement de l'UIA.

La construction de logements collectifs, et plus encore de logements sociaux, impose l'architecte comme médiateur social entre les intérêts privés du promoteur, des opérateurs, et l'intérêt public de la commune ou du territoire. L'architecte est le seul capable d'apporter les réponses pertinentes à l'urgence d'un logement pour tous de part sa formation, ses connaissances, ses techniques, sa capacité à gérer l'espace, son art de la synthèse.

Le Logement Social valorise l'architecte dans le monde socio-économique actuel.

L'ambition du Social Habitat Workprogramme est d'initier, un observatoire du logement social dans le monde à partir

de réalisations exemplaires pour leur financement, leur implantation, leur programme, leur architecture, leur qualité écologique, leur vie sociale. Donc en déduire les principes d'un logement social de qualité.

Nous travaillons par des échanges sur le web, voire des réunions physiques ; le Social Habitat Workprogramme sera présent au prochain congrès de l'UIA à Rio de Janeiro du 19 au 23 juillet 2020.

Facebook :
Social Habitat Workprogramme UIA

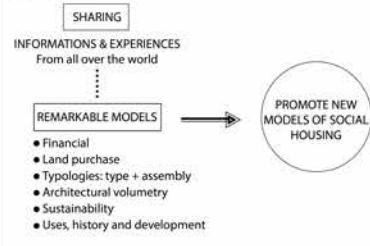
Philippe Capelier

SOCIAL HABITAT



PHILIPPE CAPELIER
Co-director
Architect
Montpellier, FRANCE
JUNE 2019
UIA International Forum
Baku, AZERBAIJAN

OBJECTIVES



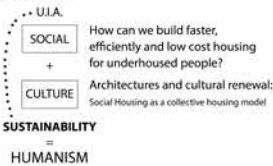
WORK PROGRAM



ISSUES

- According to the United Nations (UN), about 200 millions of people are badly housed
- Big inequalities between emerging and rich countries
- The right to housing that involve an efficient distribution and equality, wich is essential to keep the political peace

POLICY



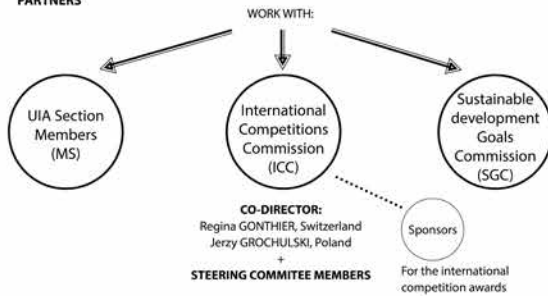
BENEFIT & DELIVERABLES

THE ARCHITECT'S ROLE

- As the leader of the production of social housing for everyone,
- As a social mediator between private and public interests.

- 1 Create an **Architectural Observatory for Social Housing** all around the world
DIAGNOSIS with positive and negative points
COLLECTIVE INTELLIGENCE
- 2 Organize an international competition for students and young architects

PARTNERS



PREVIOUS RESULTS

- Organize meetings twice a year prior to the Rio's congress in 2020

- 1 INTRODUCE THE OBSERVATORY FOR SOCIAL HOUSING
- 2 INTERNATIONAL COMPETITION FINAL RESULTS



MUMBAI SLUMS VERSUS BRAND NEW HOUSING TOWER



MUMBAI VERTICAL SLUMS



ZUP NORTH AREA OF MARSEILLE

SOCIAL HABITAT



FAMILISTERE DE GUISE: GODIN - 1884



CITÉ RADIEUSE: LE CORBUSIER - 1947



NEMAUSUS: JEAN NOUVEL - 1987



20K HOUSE: RURAL STUDIO - 2010



OPERA HOUSE FOR AFRICA: FRANCIS KÉRE

Le partenariat Echelle Un



Le programme convenu entre le Syndicat de l'Architecture et l'école d'architecture située à Marne-la-Vallée est reconduit dans une nouvelle version pour 2020 : formation continue et incubateur. Créé par l'École d'architecture de la ville & des territoires Paris-Est, le programme Échelle Un soutient les architectes dans la création, la reprise et le développement de leur entreprise.

Le dispositif Échelle Un [formation continue] propose aux architectes un accompagnement qui comprend :

- **des sessions de formation** continue sur la gestion et le développement de l'entreprise d'architecture,

- **un accès aux ressources de l'école** (atelier maquettes, bibliothèque, bases de données...).

Trente à quarante structures sont intégrées au dispositif Echelle Un / Formation continu/. Le jury sélectionnera une vingtaine d'agences qui bénéficieront d'un accompagnement

supplémentaire Échelle Un [incubateur], comprenant des conférences et formations exclusives, ainsi que des ateliers thématiques et des rencontres avec des acteurs de la construction et de l'aménagement.

- **des permanences de conseil individuelles avec le Syndicat de l'Architecture,**

Dans le cadre de son partenariat, le Syndicat de l'Architecture organise effectivement des permanences de conseil sur le modèle de celles qu'il propose aussi dans ses locaux. Ces permanences, assurées par Madame

Sophie Szpirglas, sont organisées régulièrement afin de permettre à chaque entreprise accompagnée par Échelle Un, de bénéficier d'une ou deux sessions de 1h30 de conseil dans l'année. En moyenne, ce sont une quarantaine d'entreprises qui sont accompagnées.

Afin de pouvoir bénéficier de l'accès aux permanences de conseil, les participants du dispositif doivent adhérer au Syndicat de l'Architecture, **une adhésion qui leur sera offerte** dans le cadre du partenariat avec l'École d'architecture de la ville & des territoires Paris-Est pour une durée d'un an.

PORTRAIT

Perrine Cariou et Manon Guennec-Allain architectes

« La rencontre de Perrine Cariou et Manon Guennec-Allain s'établit rapidement au cours de leurs études à l'ENSA Bretagne. Elles se forment en binôme sur divers projets, animées par les mêmes valeurs qu'elles souhaitent véhiculer à travers l'architecture. Le binôme a à cœur de valoriser l'image de la ruralité en réponse à l'injonction de la densification des grandes villes.

Avec la solution qu'elles apportent au concours « le logement en question » Perrine Cariou et Manon Guennec-Allain cherchent à recréer un désir d'habiter la ruralité en partant du principe de la maison « pavillonnaire ». L'enjeu est de conjuguer ce désir avec un projet durable, notamment en travaillant sur l'insertion, tant formelle qu'idéologique du projet, dans le respect d'un tissu existant historique et dense.

Lors d'un second concours sur lequel elles se positionnent finalistes, le tandem propose un équipement social et culturel dans la périphérie de Santa Cruz de la Sierra, en Bolivie, permettant dans ce contexte rural l'émancipation sociale et économique de populations dépendant aujourd'hui de l'activité de la capitale.

Ces premiers projets ancrés dans un contexte de transition sociale importante, marquent leur engagement en tant que jeunes architectes et continuent de forger leur pratique aujourd'hui. »



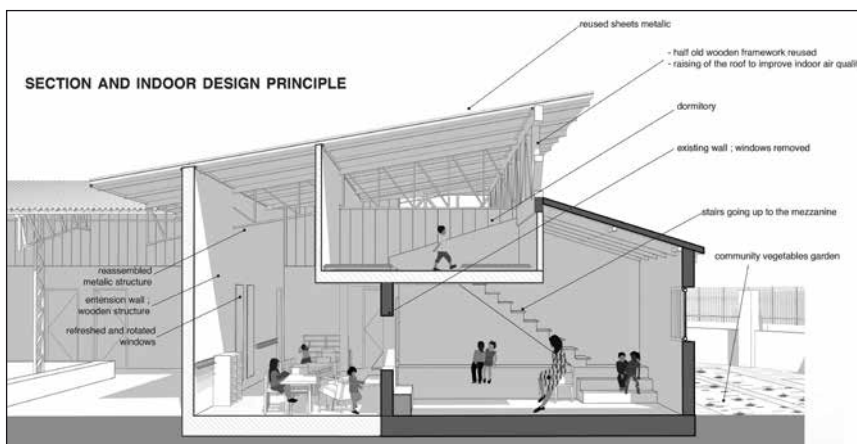
Perrine Cariou
lostandfind.net
cariou.perrine@yahoo.com



Manon Guennec-Allain
guennec-allain.fr
manon.guennec.allain@gmail.com



- 1 – Kindergarden, Santa-Cruz de la Sierra, vue extérieure
- 2 – Kindergarden, Santa-Cruz de la Sierra, coupe de principe structurel
- 3 – Pavillons en centre-bourg, Guéméné-Sur-Scorff, insertion paysagère



Les Entreprises d'Architecture, le Syndicat de l'Architecture et le paritarisme

Dès qu'il emploie, ne serait-ce qu'une seule personne, tout architecte constitue une ENTREPRISE D'ARCHITECTURE. C'est avant tout à ceux-là, dits « employeurs », même s'ils ne représentent que 30 % des architectes en exercice, que s'adresse cette contribution ; mais également à tous les autres...

Celle-ci a pour objectif de permettre aux architectes d'appréhender en quoi les syndicats d'employeurs peuvent leur être utiles au quotidien dans la gestion des ressources humaines au sein des entreprises d'architecture.

D'OU VENONS-NOUS ? :

Si je suis aujourd'hui un des associés « fondateurs » de 2/3/4/, je n'en ai pas moins démarré de la même façon que l'écrasante majorité de mes confrères, c'est-à-dire en tant que libéral, seul ou en couple, mixte ou non, ou dans des petites structures dans lesquelles nous nous occupions de tout, mais avant tout et surtout de conception architecturale. Pour autant, en tant qu'employeur, je me suis toujours attaché à des valeurs sur lesquelles je vais revenir, même s'il m'a fallu attendre 15 ans pour atteindre une rémunération nette supérieure à celle de mes collaborateurs...

Certains architectes cependant, trop nombreux, sont restés dans les starting-blocks et n'ont pas su ou voulu développer correctement leur structure, restant dans un exercice trop souvent artisanal, attachés à la seule question du projet, ce qui a affaibli notre branche au point de nous avoir vu nous faire retirer beaucoup de missions (et de considération...). Attention : je ne mets pas en cause ici les architectes libéraux indépendants, mais bien ceux qui « bricolent » en libéral ou dans des soi-disantes sociétés d'architecture, lorsqu'il ne s'agit pas de « sociétés de production » ! Mais cela est un autre sujet sur lequel notre syndicat reviendra sans doute...

OU VOULONS-NOUS ALLER ?

Pourtant, certains architectes, dont 2/3/4/, ont été convaincus très tôt que structurer leurs agences serait un gage de professionnalisme et par conséquent de fidélisation de leur clientèle, tandis que d'autres préféreraient l'exercice dit libéral, leur offrant une grande liberté personnelle, mais souvent au détriment d'un turn-over important et d'une absence de mémoire d'entreprise, pourtant gage de professionnalisme et de fidélisation (clientèle, collaborateurs, partenaires...).

Il faut cependant noter que la plupart de nos « agences » d'aujourd'hui sont nées peu ou prou dans les années 80, une époque où les marchés publics étaient une aubaine pour les architectes, leur évitant de se poser trop de questions, aidés qu'ils étaient par tous les textes très bien faits encadrant les marchés publics, et en 1^{er} lieu les barèmes d'honoraires...

Mais sont ensuite advenus les événements suivants :

- Les caisses de l'État se sont peu à peu vidées.
- Les britanniques ayant inventé les PFI qui, rappelons-le, ont été créés avant pour tout leur permettre d'entretenir/rénover leur patrimoine bâti en

confiant cette mission à des sociétés privées moyennant un loyer sur plusieurs décennies,

- Puis la France, toujours plus maline que les autres, a vendu son âme au diable en tentant très maladroitement d'adapter le PFI britannique en PPP à la française, prémices d'un abandon de ses prérogatives en matière de gestion, d'abord financière, puis quasi-totale, des bâtiments publics.

- Et en guise de conclusion, un libéralisme débridé faisant la part belle aux investisseurs privés et leurs kyrielles de promoteurs, de majors et de vautours de tous poils, aréopage de financiers face auquel les architectes ne pèsent plus grand-chose, si tant est qu'ils n'aient jamais pesés quoique ce soit !...

Un certain nombre d'« agences » de taille aujourd'hui relativement conséquentes ont été exemplaires face à cette évolution et ont su gagner la confiance de grosses maîtrises d'ouvrage constituées notamment d'industriels privés, en se constituant avant l'heure en véritables « entreprises d'architecture » : Architecture Studio, Valode et Pistre, Reichen et Robert, SCAU, etc.

Ce modèle est aujourd'hui avéré en cela qu'il protège beaucoup mieux les intérêts privés des architectes, ce que les nouveaux confrères diplômés HMONP ont très bien intégré puisque qu'une

majorité d'entre eux exerce dorénavant en société, souvent après avoir tenté l'aventure dans des « collectifs ».

Tout cela fait cependant la démonstration que le temps d'adaptation des architectes est extrêmement long puisque depuis que l'exercice en société leur a été autorisé en 1977 par la Loi sur l'Architecture, il leur a fallu plus de 40 années pour s'adapter !

COMMENT POUVONS-NOUS Y ALLER ?

Il est donc aujourd'hui plus que jamais question de solidarité dans notre branche. Pour ma part j'ai toujours été convaincu que l'exemplarité de nos entreprises d'architecture serait le meilleur gage de respectabilité retrouvée, et le garant d'une transmission réussie ainsi que de valeurs partagées. C'est donc pour toutes ces nouvelles entreprises que nous œuvrons au *Syndicat de l'Architecture*, comptant sur l'effet de ruissellement pour que ce cercle vertueux finisse par profiter à toutes les structures, et cela quelles que soient leurs tailles.

Ainsi, toutes les sociétés en exercice sont vouées à employer de plus en plus de collaborateurs. La branche comporte aujourd'hui plus de 40.000 salariés incluant les activités de maîtrise d'œuvre à qui s'applique notre convention collective. Certains de ces collaborateurs finiront par se mettre à leur compte et créer leur propre société d'architecture.

Il est par conséquent indispensable de leur permettre d'assimiler les bonnes pratiques car l'histoire a démontré que les architectes ont souvent reproduit le comportement de leurs anciens employeurs...

Il est donc indispensable de leur donner les bonnes clés pour exercer dans une branche rénovée et (re)devenue respectable.

Olivier Arène

LE LABEL ACR

« Architecture contemporaine remarquable : 20 ans de labellisation »

Le Syndicat invité par le ministère de la culture était présent à la cité de l'architecture le 26 Novembre 2019 au Séminaire :

Le label « Architecture contemporaine remarquable » inscrit dans la loi LCAP du 7 Juillet 2019 est attribué aux immeubles, ensembles architecturaux, ouvrages d'art et aménagements de moins de 100 ans d'âge. Il remplace désormais le label « Patrimoine du XX^e siècle » créé en 1999.

Le label signale des réalisations ni classées, ni inscrites au titre des monuments historiques, dont la conception présente un intérêt architectural ou technique suffisant. 1 392 immeubles, ensembles architecturaux, ouvrages d'art et aménagements sont aujourd'hui labellisés dans le but de créer un lien qualitatif entre patrimoine ancien et patrimoine récent.

L'attribution du label :

Le label est attribué par décision du préfet de Région, après examen de la demande par la commission régionale du patrimoine et de l'architecture.

Les critères d'éligibilité sont pluriels :

- la singularité de l'œuvre ;
- le caractère innovant ou expérimental de la conception architecturale, urbaine, paysagère ou de la réalisation technique ;
- la notoriété de l'œuvre ;
- l'exemplarité de l'œuvre dans la participation à une politique publique ;
- la valeur de manifeste de l'œuvre en raison de son appartenance à un mouvement architectural ou d'idées reconnu ;

■ l'appartenance à un ensemble ou à une œuvre dont l'auteur fait l'objet d'une reconnaissance nationale ou locale.

L'attribution du label engage le propriétaire à informer les autorités compétentes sur son intention de réaliser des travaux, et ce préalablement à leur réalisation.

Les avantages pour le propriétaire :

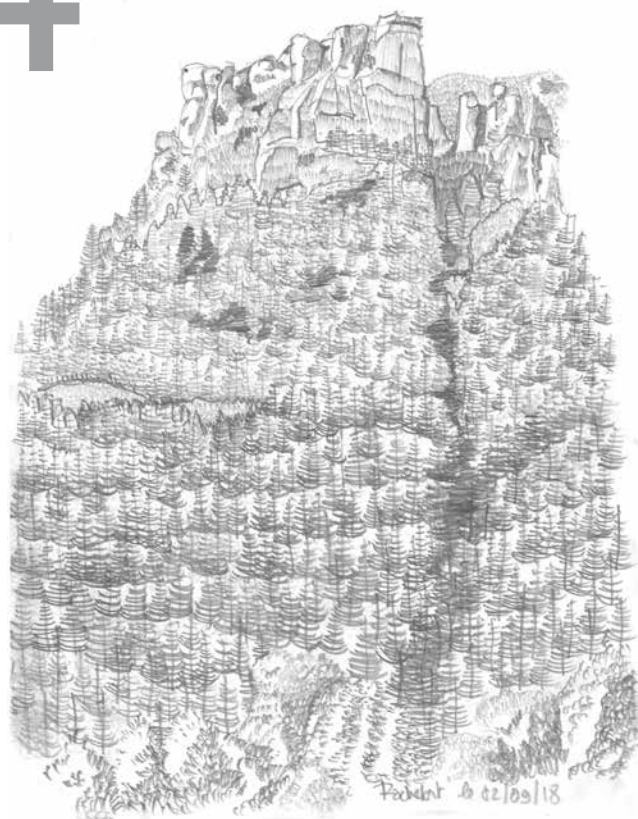
Le label procure des facilités et avantages en termes de communication et signalisation, mais, la volonté du ministère est désormais celle d'un véritable accompagnement de projet, une aide technique pour adapter les ouvrages labellisés aux demandes des usages actuels, avec des travaux de transformation et de réappropriation qui pérennisent toutefois les qualités initiales du site.

En effet, le bilan des 20 années passées a montré l'obsolescence de nombreux bâtiments devenus inutilisables tant par les nouvelles réglementations de sécurité, que le bilan thermique ou encore l'évolution de la programmation par exemple.

Le propriétaire du bien labellisé en conserve bien entendu la libre jouissance mais doit informer le préfet de région de toute mutation de propriété.

<http://www.culture.gouv.fr/Aides-demarches/Protections-labels-et-appellations/Label-Architecture-contemporaine-remarquable>

Bénédictine Meyniel



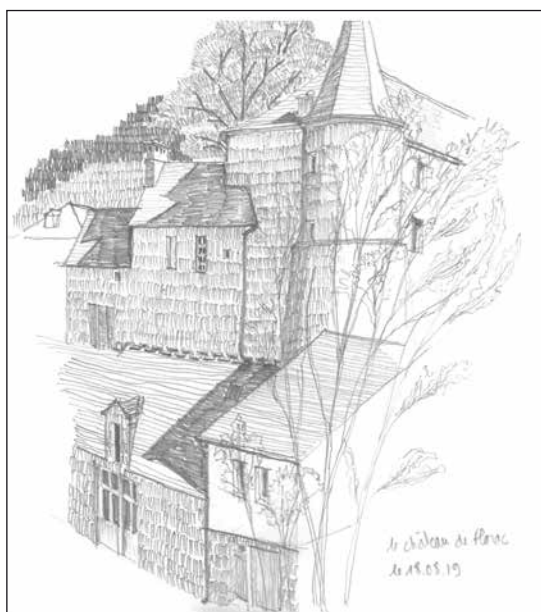
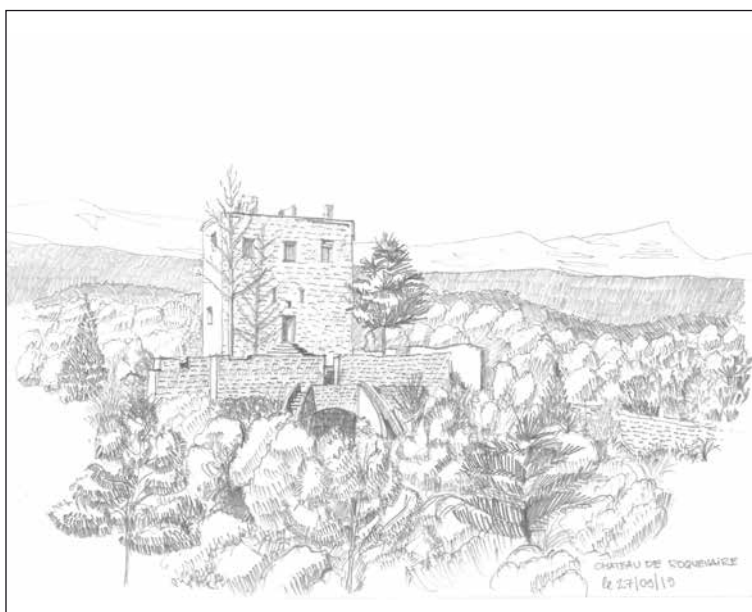
Dessiner

Dessiner, c'est un peu comme faire ses gammes.... Un exercice rituel de la main et des yeux ; il y a un lien entre la pensée et le corps, dans le dessin, qui n'a pas d'équivalence avec le clavier et la souris.

Une forme de sensualité propre au contact du crayon sur la feuille.

Et puis, le dessin impose son temps ; on peut faire de magnifiques photos, avec son smartphone, mais elles sont instantanées, immédiates. Le croquis impose l'observation, le temps nécessaire pour comprendre l'organisation des formes, leurs proportions, leurs dimensions, leurs matières, et les effets complexes de la lumière.

Philippe Capelier



La face cachée des parcs photovoltaïques



Christian Pinatel de Salvator — Travail personnel

Le périmètre d'un parc photovoltaïque au sol doit être prévu dans le PLU de la commune.

De telles zones sont classées UAph, autrement dit zone à urbaniser destinée à des équipements photovoltaïques.

Il s'agit donc bien de zones à urbaniser, à ceci près que l'urbanisation est faite de tables photovoltaïques, d'onduleurs, de postes transfo, de pylônes, de voiries, de clôtures, etc... et non d'immeubles fonctionnels.

À l'image des projets urbains et des projets de construction d'immeuble, ces installations de parc photovoltaïque au sol font l'objet d'une demande de permis de construire auprès de la commune qui, comme toute demande de PC d'une certaine importance, est soumise à l'obligation de recours à un architecte.

Or force est de constater que ces projets, qui portent sur plusieurs hectares voire dizaines d'hectares d'espaces naturels, sont menés de bout en bout par des opérateurs de réseaux dont les ingénieurs visent avant tout à optimiser la rentabilité du parc, et restent encore peu ouverts et peu réceptifs à la culture de projet qu'il soit architectural urbain ou paysager.

À l'heure de la transition énergétique, les parcs photovoltaïques au sol se multiplient et ne doivent pas subir le même sort que le désamour constaté pour les parcs éoliens terrestres.

C'est l'occasion pour les architectes d'offrir leurs services en la matière aux opérateurs de réseaux et aux communes elles aussi trop souvent captives de la manne financière que leur rapporte l'implantation de ces parcs sur leur territoire.

À titre d'exemple, une commune de 500 habitants touche 6800€ par an et par hectare de parc pendant 30 ans.

Soit 102.000 €/an pour un parc de 15 ha. C'est pourquoi, il est important que les architectes refusent les signatures de complaisance qui leur sont demandées et s'emparent pleinement de ces problématiques.

Le besoin existe, La place est à prendre. Les architectes ont le savoir d'organiser l'espace, d'intégrer la contrainte technique et de composer avec des acteurs économiques puissants et des élus du territoire.

Béatrice DOLLÉ



Les mées (Alpes de Haute-Provence) - crédit Enfinity

Les bonnes résolutions des architectes en 2020 ?

- ▶ Bien démarrer son agence avec un accompagnement ? Le Syndicat soutient le projet Echelle Un développé à l'école d'architecture de la ville et des territoires de Paris-Est.
- ▶ Chercher un accompagnement juridique ou organisationnel si besoin ? Le Syndicat de l'Architecture vous met en relation avec la société de conseil Méthodus.
- ▶ Trouver des réponses rapides à des questions d'ordre social et contractuel ? Avec nos deux spécialistes Jean François Chenais et Sébastien Griscelli.
- ▶ Installer un bon dialogue social dans son outil de travail et pérenniser sa structure professionnelle ? Le Syndicat négocie la convention collective des architectes à la formation et à l'emploi dans les réunions paritaires et vous l'explique.
- ▶ Prendre position sur les questions d'actualité avec cette année 2019, la loi Elan, la cotisation ADSPL, le pacte de responsabilité, la retraite, les offres anormalement basses. C'est lire les news letters et le journal du Syndicat.
- ▶ Participer en région à des événements à thème comme la transmission à Paris, le devenir de la profession à Bègles, le logement social à Rennes, la transition énergétique à Blois, c'est ne plus être seul, se rencontrer, donner la parole à tous, rassembler et débattre.

**Adhérez au
Syndicat de l'Architecture en 2020,
et bénéficiez de ses services
et de son réseau.**

Bulletin de cotisation ou d'adhésion à remplir et à adresser au Syndicat de l'Architecture : 24-26 rue des Prairies 75020 Paris

Nom Prénom Date et lieu de naissance : le/...../..... à

Adresse

Téléphone Adresse mail

J'adhère au syndicat de l'Architecture et m'engage à en respecter la Charte et à la faire vivre. Ainsi qu'à régler ma cotisation annuelle.

Je Souscris à l'abonnement annuel du trimestriel Le Journal du Syndicat de L'architecture (Facultatif).

Barème cotisation annuelle :

Employeurs : 180 € Prélèvement automatique 15 € par mois

Primo-adhérents 50 € pendant 3 ans avec moins de cinq ans d'installation : 50 € Auto Entrepreneurs et non Employeurs : 60 € Honoraires Retraités actifs : 30 €

Abonnement au journal : Cotisation + abonnement au journal 16 €

Abonnement annuel pour 4 numéros 16 € Signature : A