



**COMMISSION PARITAIRE NATIONALE
POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION**

Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture

Secrétariat du Paritarisme

APGP - 8 rue du Chalet 75010 Paris

Tél : 01 42 84 28 71 Fax : 01 42 02 68 53 Courriel : cpnef.architecture@agpp.fr

Compte-rendu approuvé par
la CPNEFP du 20 mai 2010

Réunion CPNEFP du 08 avril 2010

Compte-rendu

Collège employeurs

SdA : Jean-François CHENAIS, Françoise GROSHENS, Jean-Pierre BARRANGER, Patrick COLOMBIER, Boualem BELLEMOU

UNSFA : Odette BAUMGARTNER, François PICHET, Edmond CEZARD, M. Françoise MANIERE, Jean-Michel DRESSE

Collège salariés

CFDT : Alain HENAUX

CFE-CGC : François DUDILIEUX

CFTC : Yassin BOUAZIZ

CGT : Stéphane CALMARD

FO : André ZAJDA

Président : Alain HENAUX

Vice Président : Jean-François CHENAIS

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour de la CPNEFP

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 - Approbation de l'ordre du jour2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 25 février 20103 - Informations sur l'activité de la Présidence4 - Points d'étape sur les sous commissions "labellisation" et "licence pro"5 - GPEC : réflexion sur l'activité des entreprises6 - Renouvellement de la Présidence7 - Questions diverses <p>* date à prévoir pour la commission "communication"</p> |
|---|

1°) Approbation de l'ordre du jour

Décision

L'ordre du jour est approuvé.

2°) Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 25 février 2010

- page 4 : les "architectes ne" vont pas à la conquête des marchés ; remplacer "MAO" par "AMO".

Décision

Le compte-rendu de la CPNEFP du 25 février 2010 est approuvé sous réserve des modifications apportées en page 4.

3°) Informations sur l'activité de la Présidence

JFC (SdA) : les dossiers des sous commissions en cours avancent, d'autres sujets (la GPEC, la labellisation et la licence pro) n'ont pas lieu d'être évoqués tant qu'ils ne seront pas finalisés. La labellisation est sur le point d'aboutir, la licence

pro également, la GPEC est un travail plus long. La nouvelle Présidence réfléchira à d'autres thèmes pour que les sous commissions puissent travailler au cours du second semestre 2010 et début 2011.

→ DAPA : en réponse du 25 février dernier, à notre lettre sur la question de l'HMONP, la DAPA propose de rencontrer la branche pour rechercher les sources de financement notamment auprès du Ministère de l'Economie.

Il faut envisager un rendez-vous exploratoire "Présidence/DAPA", et que la DAPA soit conviée à une prochaine CPNEFP pour débattre plus largement sur les sujet qui n'avancent pas (problème de la VAE dans les écoles, procédure pour que des salariés puissent passer le DPLG ...).

AH (CFDT) : il serait peut-être intéressant d'envisager une rencontre annuelle avec le Ministère de Tutelle pour mettre à plat les sujets que la branche voudrait aborder avec la DAPA.

JFC (SdA) : cela permettrait de faire le point sur les problèmes de formation et d'information, sur les débouchés de la profession.

JPB (SdA) : la DAPA pourrait nous parler aussi de l'application de la directive européenne.

JMD (UNSA) : que la Présidence la rencontre est une chose, mais il faudrait que les différentes organisations soient aussi impliquées.

JFC (SdA) : monter d'abord une réunion technique, consacrer une partie de la matinée du 20 mai pour préparer la rencontre, et recevoir la DAPA lors d'une autre CPNEF.

PC (SdA) : il est évident que pour la VAE et la HMO l'état porte de grandes responsabilités mais la profession a des tords, et pour ne pas que le métier meure, l'idée est de faire de l'apprentissage. Il n'y a plus de direction pour l'architecture et la profession est un peu responsable de cette situation. Les architectes devraient réagir mais les syndicats font peur, ils ne demandent pourtant qu'une obole pour la formation de la HMO. Si les employeurs ne veulent pas voir disparaître ce métier, il faut ruer dans les brancards et faire attention à la manière d'opérer et respecter les règles. Puisque la branche ne peut pas avoir les aides demandées, qu'on la laisse faire cette formation post diplôme en deux ans sous sa responsabilité pour former des architectes.

FG (SdA) : participe actuellement à une initiative aux grandes ambitions qui émane de la région IDF sur le thème du développement économique et l'idée est de regrouper les professionnels, l'Education Nationale, la région, les partenaires sociaux et l'état. Ces réunions tentent de définir quelles sont les perspectives d'emploi, les formations, ils se raccrochent à l'idée du développement durable (un emploi "vert"). En tant que représentante du paritarisme, FG est intervenue sur les projets de formation de la branche et les participants ont semblé intéressés.

JMD (UNSA) : la force du paritaire c'est aussi l'ensemble des salariés de l'architecture qui ne se réduit pas aux architectes. Tout ce qui est fait en matière de formation, c'est pour l'ensemble des salariés et non seulement pour les jeunes diplômés en architecture. Le paritarisme représente la branche et pas seulement les architectes.

SC (CGT) : nous sommes là pour arranger les relations entre les employeurs et les salariés, mais cette réunion avec la DAPA peut être intéressante pour valoriser la profession qui a disparu du Ministère de la Culture, il faut se demander quels sont les pouvoirs de la branche, sans dépasser ce pour quoi elle est faite.

AH (CFDT) : quelles sont les valeurs que la branche doit conquérir ? C'est le devenir qui nous intéresse, récupérer les terrains qui sont déjà occupés. Les gouvernements ont de plus en plus l'idée de rassembler les professionnels de l'acte de construire et de faire des grandes familles qui réfléchiraient autour de la construction.

L'idée est que la branche soit présente au moment où les conceptions commenceront à prendre forme, et avoir prise sur les changements futurs. Avec la GPEC, la branche professionnelle a des propositions à donner, et ce terrain est à conquérir tant au niveau du Ministère de la Culture qu'au niveau d'autres ministères (travail et autres). Tous les acteurs de la branche ont intérêt à exprimer leur ressenti et leur expression professionnelle. Aujourd'hui, 40 % des salariés sont architectes, mais dire aux étudiants architectes qu'ils seront employeurs à travers la HMO, cette orientation sera-t-elle encore économiquement valable demain ; et pour résister aux marchés européens et autres il faut s'interroger sur les structures des entreprises d'architecture. Est-ce que demain l'architecte qui sortira avec son diplôme sera encore voué à devenir employeur ou être salarié ? Tout cela est à faire partager aux partenaires décideurs.

EC (UNSA) : d'accord pour conquérir des espaces pour la branche d'architecture mais il y a une confrontation entre l'Ordre des Architectes qui nomme des personnes pour exercer une activité d'architecte, et l'activité d'architecte elle-même qui s'inscrit dans un cadre économique beaucoup plus large. L'Etat a en face de lui l'Ordre des Architectes, si on

n'y est pas inscrit, on ne peut pas faire de l'architecture. Mais toute l'activité peut se développer d'une autre manière et c'est ce point essentiel que la branche devrait envisager.

PC (SdA) : autant il peut y voir des relations tendues entre employeurs et salariés, autant au niveau de la branche les employeurs dialoguent avec les salariés (ce qui n'est pas évident pour la plupart des architectes). Ne devrait-on pas imaginer des prises de position politiques du paritarisme pour discuter sur le devenir des structures ? Les organisations syndicales pourraient peut-être s'unir à travers des prises de position vis à vis des politiques menées par l'Etat en ce qui concerne l'architecture.

JMD (UNSFA) : cela peut relever de la commission "communication" ...

YB (CFTC) : la communication intervient après. Revient sur la prise de contact avec les architectes européens et que la branche communique un peu plus sur les difficultés que rencontrent les architectes au niveau national. C'est n'est pas le moment d'en discuter mais c'est une piste à explorer, mettre en place quelque chose au niveau européen avec les différentes organisations d'employeurs et de salariés serait intéressant.

Décision

Suite à la réponse reçue de la DAPA, les organisations syndicales vont convenir d'une réunion de préparation et il sera proposé à la DAPA de participer à une prochaine CPNEF en lui précisant les points à aborder.

4°) Points d'étape sur les sous commissions "labellisation" et "licence pro"

→ Sous commission "labellisation" :

FD (CFE-CGC) : les critères d'évaluation et le système de notation proposés par l'intervenant avaient été travaillés et testés par la sous commission en février. Depuis, B. Ducroix a rencontré des OF, procédé à des entretiens et réalisé des simulations qui ont confirmé le bien fondé des critères retenus, objet des travaux de la sous commission. Des différents débats paritaires, il ressort que cette réalisation suppose une mise en œuvre accompagnée qui comportera au minimum une réunion nationale de lancement, une plaquette de présentation, un courrier adressé à tous les OF et à tous les protagonistes, un dossier de disponible en ligne sur le site.

La phase 3 à venir aura pour thème l'ouverture et les contacts avec tous les intervenants tournant autour de l'architecture, intéressés par l'adéquation de l'offre et de la demande de formation.

La sous commission a demandé qu'une réunion de la CPNEFP ait lieu avec un seul point à l'ordre du jour : "la définition de la politique de formation de la branche" (date proposée le 24 juin 2010).

JFC (SdA) : la CPNEFP de juin est celle où chaque année les priorités de la branche sont définies. La réunion proposée par la sous commission "labellisation" pourrait peut-être avoir lieu le 20 mai puisqu'il y aura à l'ordre du jour la préparation de la réunion avec la DAPA. Une réunion complémentaire pourra être programmée entre juin et juillet de manière à discuter des priorités de formations et de caler le budget, et une autre réunion exceptionnelle avec la DAPA en fonction de leur disponibilité.

AH (CFDT) : il est évident qu'il faudrait une synthèse de toutes les études menées par la branche, B. Ducroix a sensibilisé la sous com sur les études de la DAPA ; à sa mission pourrait être ajoutée celle de prendre toutes les études faites par la branche, par l'Opca PI, par la DAPA (même des études extérieures) autour du thème de la formation professionnelle et d'en faire une synthèse pour avoir une vision plus globale. Cela permettra d'avoir pour la réunion de juin une vision complète de la formation professionnelle.

FG (SdA) : B. Ducroix a déjà en main des études qui viennent du Ministère, de l'Ordre, du paritarisme ... et il propose d'en vérifier la cohérence. La sous commission a préféré qu'il ne s'intéresse qu'à la formation, savoir quelles sont les données statistiques relatives à la formation, que veulent les salariés et les entreprises. Il faut être clair sur la demande qui sera faite à B. Ducroix, sur le contenu exact, qu'il en fasse une synthèse intelligente avec pour objectif d'aider la branche à prendre des décisions sur les parcours de formations prioritaires.

AH (CFDT) : quant au coût, il semblerait que cela tourne autour de 10000 €. Il n'y a pas d'étude à faire, c'est simplement lire et faire une synthèse. La branche ne pourra jamais s'en charger : il y a l'enquête Ifop, le CEP, les études sur les trajectoires professionnelles avec l'OMPL, le rapport Fors ... toutes ces études comportent des éléments sur la formation en architecture, il faudrait faire des recoupements, chercher les cohérences.

JFC (SdA) : il faut se limiter à un coût entre 10000 et 12000 €. Il faut rajouter dans la liste les éléments statistiques du Ministère de l'Economie et des Finances, etc.

Décision :

La CPNEFP approuve la proposition de confier une mission supplémentaire à B. Ducroix (dans une limite financière), réaliser la synthèse de toutes les études internes et externes à la branche ur la formation professionnelle.

→ **Sous commission "licence pro" :**

OB (UNSFA) : la sous commission a clos la mise en place du référentiel avec l'aide de l'Opca et en bon accord avec l'Ordre des Architectes qui a travaillé dans toutes les sous commissions. La mission de l'Opca peut être considérée comme terminée, la prochaine réunion est le 22 avril et il faut communiquer avec les universités mais l'idée n'est pas d'aller directement les chercher mais écrire à toutes les écoles d'architecture en rapport ou pas avec des universités pour les prévenir de la mise en œuvre de cette licence pro.

Au travers de cette communication, une sélection naturelle se fera, des écoles d'archi sont en relation avec des universités et ce sont elles qui mettront en place les formations. JFC avait émis le vœu que cette licence pro soit opérationnelle en 2011, quand on sait le temps nécessaire aux universités pour mettre en place leur pédagogie, elle sera plutôt opérationnelle en 2012.

JFC (SdA) : le but de l'opération est que les écoles soient partenaires des universités dans le cadre du montage de la licence pro. Certaines écoles ont déjà ces partenariats, aucune école ne sera exclue mais la branche leur proposera, si elles veulent s'inscrire dans cette démarche, de monter assez rapidement des partenariats. Il faudra ensuite réunir les directeurs des écoles intéressées de manière à faire le point avec eux.

OB (UNSFA) : le pôle emploi du Languedoc-Roussillon et les universités sont très intéressés par cette licence pro. La sous commission doit réfléchir pour le 22 avril prochain à un nom pour la licence pro.

AH (CFDT) : quelques propositions ont été formulées, "collaborateur" ; pourquoi ne pas garder le terme "assistant" et nommer la licence pro "assistant en architecture".

OB (UNSFA) : plutôt que d'utiliser le terme "architecture", OB avait proposé "assistant à la maîtrise d'œuvre".

YB (CFTC) : il ne faut pas que le terme "assistant" soit dévalorisant, cela peut être du BEP ou du Bac Pro, il faut que le titre soit attirant.

SC (CGT) : il y a aussi plusieurs définitions à la maîtrise d'œuvre, que fera la licence pro dans une agence ?

AH (CFDT) : il faut d'abord savoir qui peut faire une licence pro, quels sont les pré-requis nécessaires, il est bien de construire des savoirs professionnels. Assistant est peut-être péjoratif mais la branche l'a déjà utilisé et si pour la licence pro, il faut le Bac Pro + x années d'expérience, "assistant" pourrait convenir.

OB (UNSFA) : on peut avoir une idée des pré-requis mais on ne les connaît pas. Les universités sont plus au courant, cela nécessitera sûrement que la branche travaille avec elles. D'autre part, une fois terminé le référentiel sera communiqué aux membres de la CPNEFP.

Décision :

La CPNEFP envisagera en septembre une réunion pour faire une synthèse de la licence pro.

5°) GPEC : réflexion sur l'évolution de l'activité des entreprises et des emplois

A échéance de 10 ans, quelles évolutions peut-il y avoir dans la profession et quelle politique faut-il mettre en place ? Il faut avoir une politique volontariste par rapport à l'emploi. Qu'est-ce que la branche pourrait imaginer sur les activités des entreprises d'architecture, autour des activités traditionnelles, et peut-elle avoir une réflexion prospective sur la façon de les développer ? Pour développer les agences, quels sont les besoins en termes d'emploi et de compétences ?

FG (SdA) : a assisté à une intervention d'un spécialiste du pôle emploi qui a une définition des métiers toujours en essayant de déterminer ce que sont les emplois verts et étant interpellé par les certifications environnementales. Le monde du bâti se demande ce que seront les nouveaux métiers et il semblerait que ces certifications seraient les mé-

tiers d'avenir qui demanderaient des compétences différentes. L'idée est de mettre sur papier la définition des métiers (fiches Rome) sans savoir vraiment ce qu'il y a dedans. Ces fiches permettraient d'éplucher tous les métiers qui pourraient intéresser la branche (assistant à la conception, à la maîtrise d'ouvrage, paysagiste ...). Ces fiches sont remaniées avec l'esprit "vert" pour créer des formations et créer des nouveaux emplois.

Il n'existera pas de nouveaux métiers chez les architectes, tous existent déjà, il faut simplement en préciser certains aspects. Il faut aller sur le site du pôle emploi et voir la quantité de fiches qui s'y trouvent. Cet aspect développement durable, métiers verts n'est pas mal pour les entreprises d'architecture bien que la réflexion de la branche sur la certification soit différente. On peut réfléchir sur les formations qui pourraient être proposées, sur la certification et les objectifs du développement durable.

JFC (SdA) : il y a une réflexion à avoir sur la méthodologie que la CPNEFP doit mettre en œuvre en impliquant les CPR, tous les emplois et les besoins en formation ne sont pas les mêmes selon les besoins régionaux. Il serait intéressant d'utiliser le réseau des CPR sur ce sujet.

Examen du document diffusé aux membres de la CPNEF :

La CPNEF réunie le 25 février 2010 a engagé une réflexion sur les évolutions des entreprises d'architecture. Une série de questionnements a été émise, qui donnera matière aux travaux de la CPNEF le 8 avril prochain.

Ces questions peuvent être regroupées en 4 thèmes.

1) Le champ d'intervention de l'architecture

- Quels seront les effets de la Directive services ?
- Pourquoi y-a-t-il six fois moins d'architecte en France qu'en Allemagne ?
- L'architecture restera-t-elle réglementée ?
- La responsabilité de l'architecte (professionnelle, réglementaire) doit-elle évoluer, et comment ?
- Quel est le rôle de l'architecte (technicien, polytechnicien...) ?
- Qui est capable d'aménager l'espace (disponible) ?
- Comment faire pour se rendre indispensable ?
- Quelles extensions de notre mission ?
- L'architecte doit-il concevoir et réaliser ?
- L'architecte est-il animateur ou architecte ?

2) Les compétences à mettre en œuvre

- Quelles sont les insuffisances de la profession ?
- Quelle est la crédibilité des architectes (approche globale, systémique) ?
- Comment accroître la capacité à chiffrer des coûts crédibles ?
- Faut-il se départir de la réputation d'une profession à faible technicité ?
- Pourquoi les architectes n'ont-ils pas une vision globale du développement durable ?
- Comment valoriser (et vendre) les compétences de l'architecte ?
- Pourquoi les écoles d'architecture sont-elles en décalage avec la demande ?

3) La structure des entreprises

- Faut-il regrouper un grand nombre de compétences ?
- Faut-il œuvrer au dialogue avec d'autres branches ?
- Quelle est la politique de gestion des emplois (CDI, CDD, externalisation) ?
- Quelles sont les notions d'économie d'entreprise à acquérir ?
- Quelle est la taille « idéale » des entreprises ?
- Quel type de structure d'agence veut-on ?

4) La communication

- Comment les architectes sont-ils perçus ?
- Comment l'architecte peut-il être plus offensif, positif ?
- Savoir faire, faire savoir, comment ?
- Quelle communication de branche, vers qui ?

JMD (UNSAFA) : dans le document remis, ce n'est pas le champ d'intervention de l'architecture mais des entreprises d'architecture.

JFC (SdA) : les premières questions sur la directive service ont déjà été vues par les fédérations et les organisations, le document n'est pas définitif, il y a eu de grandes volontés d'appliquer la directive service mais en définitive, son application se fera en fonction des revendications et des attentes des différentes corporations, elle sera appliquée différemment pour les médecins, les pharmaciens, les dentistes, les architectes.

Pour les entreprises d'architecture, la réponse de Mme Lagarde est que ça restera en l'état (mais pas pour les dentistes) et il y aura des applications liées aux professions. De toute façon cela ne changera pas grand chose par rapport à ce qui existe aujourd'hui. Comme cela ne s'applique pas encore, il est trop tôt pour en faire l'analyse.

Pourquoi y-a-t-il six fois moins d'architectes en France qu'en Allemagne ? La vraie question est la densité de la profession par rapport à la population. Il y a moins d'architectes en Belgique qu'en France et c'est normal, mais il y en a beaucoup plus par rapport à la population. En Allemagne, il y a plus de diplômés et plus d'entreprises d'architecture mais la profession englobe un concept beaucoup plus large. Plutôt que d'analyser en termes de nombre ou de densité,

il serait plus intéressant d'analyser le périmètre et l'implication économique de la profession qui sont beaucoup plus larges. Combien pèse un périmètre économique par rapport à des décisions politiques ? Dans les pays où le périmètre d'intervention est étendu (architectes, maîtres d'œuvre, ingénieurs ...), le poids économique de la branche professionnelle pèse énormément sur les décisions politiques.

YB (CFTC) : s'interroge sur le point n° 1 du questionnaire, est-ce à la CPNEFP de s'interroger sur le champ d'intervention des entreprises d'architecture ? Ce sont plus des débats d'organisations professionnelles. Est-ce que l'architecture restera réglementée ? Cela ne concerne pas directement les salariés, ni l'emploi, ni la formation. Le point n° 2 sur les compétences à mettre en œuvre : oui. Quels sont les effets de la directive service ? Il faut apporter des débats sur l'emploi et la formation plutôt que de se demander pourquoi il y a plus d'architectes en Allemagne qu'en France. On n'est pas là pour faire un forum sur la place de l'architecture en France.

JFC (SdA) : en ce qui concerne le périmètre de la branche professionnelle, c'est une réflexion qui doit avoir lieu en CPNEFP (c'est pourquoi il faut parler de l'art. 1 de la CCN). Dans la branche professionnelle, il y a les architectes, les maîtres d'œuvre en bâtiment, il y en aura peut-être d'autres demain, ils font partie de la branche. La directive service est une réflexion sur le devenir de la profession et des emplois de la profession. Est-ce que l'activité économique de la branche professionnelle est capable de développer des emplois et des compétences ? Si la branche se résume à 5 agences managées par les majors, il n'y a plus de branche professionnelle et elle passe dans le BTP. Les entreprises d'architecture ont la capacité à développer de l'emploi.

SC (CGT) : la CPNEFP n'est pas là pour répondre à toutes ces questions, mais comment doit-elle mettre en œuvre le processus GPEC ?

JFC (SdA) : ce document a été envoyé avec le dernier compte-rendu pour que chacun puisse y réfléchir au préalable et regrouper le résultat de ses réflexions.

AH (CFDT) : quelle est la politique d'emploi et de formation de la branche professionnelle ? On parle beaucoup mais on écrit peu de choses sur le développement et le maintien de l'emploi dans la branche, il faut qu'on sache de quoi on veut parler. Le travail de la CPNEFP était de sortir 10 questions et il y en a beaucoup trop. A l'intérieur du thème sur le champ d'intervention des entreprises d'architecture, les compétences à mettre en œuvre ... un ordre est déjà préparé et il reste peut-être à regarder dans tous les chapitres quelles sont les 3 interrogations fondamentales à retravailler. Le plus compliqué sera de hiérarchiser le plus intéressant, le plus important et le plus nécessaire à travers le champ d'intervention de l'architecture. Il semble que la stabilité et la bonne vie de l'entreprise conduisent au maintien de l'emploi et même à la création d'emploi, la branche peut déjà voir ce qui peut consolider le fonctionnement d'une entreprise.

En ce qui concerne les compétences à mettre en œuvre (chapitre 2), faut-il regrouper les structures ? On en a déjà parlé, faut-il en reparler ? Dans chaque chapitre, il faut juste prendre 3 questions fondamentales.

JMD (UNSA) : dans les questions, la différence n'est pas assez faite entre l'architecte et les entreprises d'architecture. On demande quelles compétences doit avoir l'architecte ? La question devrait concerner les entreprises d'architecture et si la branche veut se faire entendre c'est en tant qu'entreprises d'architecture et non en tant qu'architecte seul.

SC (CGT) : qu'est-ce que la GPEC, quels sont les types de métiers ? C'est un accord négocié pour 3 ans et il est clair que certaines questions n'ont rien à voir.

JFC (SdA) : à côté du travail sur la GPEC, il y a une réflexion à avoir sur une politique à moyen terme, les emplois et les compétences ne se gèrent pas sur 3 ans mais sur du long terme. On va s'apercevoir que le temps de signer l'accord, il sera dépassé. Il faut une réflexion prospective de façon à ne pas signer quelque chose qui soit obsolète.

FD (CFE-CGC) : dans la mission complémentaire à confier à B. Ducroix, il y a peut-être un lien à faire avec cette politique à moyen terme.

JFC (SdA) : le fait d'avoir une synthèse sur toutes les études qui ont été faites en matière de formation permettra de nourrir la réflexion.

AH (CFDT) : tout s'imbrique, Fors doit préparer un questionnaire à envoyer à tout le monde et pour qu'il soit mis en place il faut bien qu'il y ait une définition de la politique de la formation. Les gens vont être questionnés mais sur quelles bases ? Ce n'est pas pour faire une enquête de plus, il faut que courant 2010 les formations prioritaires puissent être formalisées, et elles seront guidées par la politique de la branche professionnelle.

PP : sollicité par la Présidence, rappelle que Fors a présenté en janvier la synthèse des entretiens exploratoires préalables au travail d'enquêtes. A cette occasion, ils ont communiqué le projet des deux enquêtes entreprises/salariés. La

sous commission s'est réunie et a repris la proposition des deux enquêtes, a recadré un certain nombre de choses mais il manquait, la CPNEFP en a convenu, la synthèse des entretiens exploratoires qui posait un certain nombre d'interrogations à la branche et n'avait pas fait l'objet d'une appropriation poussée de la part de la CPNEFP. L'analyse qui avait été présentée a été globalement validée sans entraîner une réflexion prospective sur l'avenir et comment la branche doit imaginer l'évolution de l'activité. Fors a voulu savoir ce qu'il en était des enquêtes mais la branche a besoin que soit exprimé un certain nombre d'axes futurs possibles et que des questions soient posées aux entreprises et aux salariés sur ce qu'ils imaginent faire en tant qu'entreprises ou en tant que salariés pour que ce soit réalisable ? Ce sont les réponses à certaines de ces questions qui font défaut et qui ne permettent pas à la branche, d'un point de vue politique, d'affirmer ce qu'elle estime nécessaire en axes forts de travail, et l'empêche de dire aux entreprises et aux salariés comment elle imagine ce que doit être l'avenir de l'activité. Concrètement, Fors attend de savoir comment la branche se positionne.

JFC (SdA) : si on répond à ces questions une à une, il faudra une journée entière pour aboutir à pas grand chose. Il faut une méthodologie de travail par organisation qui permette à chacune de dire ce qui lui semble important et qu'après il y ait un débat. Ou alors la méthode d'inter syndicales employeurs/salariés qui définissent une position médiane en balayant les questions pour avancer plus vite. Ce n'est pas en plénière que cela peut se gérer.

FP (UNSFA) : les analyses peuvent peut-être être recroisées et les collègues employeurs et salariés peuvent voir ce qu'ils en pensent et faire rebondir en régions mais il faut s'obliger à avoir des réponses relativement synthétiques par rapport à ce questionnement.

JFC (SdA) : toutes les questions de ce document sont valables mais certaines peuvent être regroupées et en faire une synthèse (analyser le périmètre d'intervention de la branche professionnelle).

PC (SdA) : il est fondamental de dire qu'autour de la table, on peut discuter avec des représentants de la profession d'architecte et les salariés et les employeurs doivent dire qu'ils sont dans la même galère et essayer de préserver la valeur architecture à travers l'existence des architectes et des entreprises d'architecture pour qu'elles valorisent les salariés et leur propre travail.

YB (CFTC) : c'est une réunion de la CPNEFP et le thème est la GPEC, la position de la branche est de préserver les emplois. Le document présenté est très intéressant mais on est ici pour parler de la GPEC, ce dont la branche d'architecture aura besoin demain, les effets de la directive service sur la branche d'architecture et comment elle impacte les emplois et les compétences. Que faire pour éviter cela demain, quels sont les outils à mettre en place pour orienter les compétences des salariés pour que les entreprises progressent dans les emplois et que les revenus augmentent également.

La Présidence suggère la méthodologie suivante : après expression de chaque organisation syndicale sur le choix des questions les plus pertinentes, la synthèse permettra de dégager les tendances fortes, et un consensus sera recherché quant aux réponses que la branche doit y apporter.

Chapitre I - Champ d'intervention des entreprises d'architecture :

- Question 5 : quel est le rôle de l'**entreprise d'architecture** technicienne ou "polytechnicienne" ?

Réponse : pluri disciplinaire

- Question 8 : quelle extension de notre mission ?

Réponse : mission de cohérence en fonction de la taille de l'entreprise, du projet et des compétences pour une ouverture à des spécialités

- Question 9 : l'**entreprise d'architecture** doit-elle concevoir et **diriger la réalisation** ?

Réponse : oui en confortant les compétences pour le faire

Chapitre II - Champ des compétences mises en œuvre :

- Question 2 : quelle est la crédibilité des **entreprises d'architecture** (approche globale et systémique) ?

Réponse : par une approche globale et systémique

- Question 4 : **comment** faut-il se départir de la réputation d'une profession à faible technicité ?

Réponse : en démontrant le fonctionnement de l'architecture, la qualité de la technicité, en diagnostiquant et en communiquant

- Question 6 : comment valoriser et vendre les compétences de l'**entreprise d'architecture** ?

Réponse : en estimant la valeur économique du travail et en apportant plus de crédibilité

- être capable d'explicitier les compétences mobilisées

- l'assurance sur tout ce qui est fait

- le rappel des fondamentaux de ce qui constitue l'activité

- la valorisation du rôle des fondamentaux

Chapitre III - La structure des entreprises d'architecture :

- Question 1 : faut-il regrouper un grand nombre de compétences ?

Réponse : oui (type coopérative) en fonction de la capacité économique de l'entreprise

- Question 3 : quelle est la politique de gestion des emplois (CDI, CDD, externalisation) ?

Réponse : en fonction de la richesse, des commandes de l'entreprise et des compétences

- Question 4 : quelles sont les notions d'économie d'entreprise à acquérir ?

Réponse : une comptabilité analytique des prix de revient, une gestion économique et sociale effective

Chapitre IV - La communication :

- Question 1 : comment les entreprises d'architecture sont-elles perçues ?

Réponse : bien et mal et dans ce cas, répondre au mécontentement du client en communiquant

- Question 3 : savoir faire et faire savoir, comment ?

Réponse : sans commentaire

- Question 4 : quelle communication de branche et vers qui ?

Réponse : sans commentaire

Décision :

La Présidence et P. Pouilley vont travailler sur la rédaction d'une synthèse qui sera présentée avant la prochaine CPNEFP du 20 mai 2010 concernant la politique de la branche sur :

- le champ d'intervention des entreprises d'architecture
- le champ des compétences mises en œuvre
- la structure des entreprises d'architecture
- la communication

6°) Renouvellement de la Présidence

Collège salarié : Alain Hénaux (CFDT) est élu Président à l'unanimité.

Collège employeur : Jean-François CHENAIS (SdA) est élu Vice Président à l'unanimité.

Décision : La Présidence de la CPNEFP est désormais composée d'Alain Hénaux (CFDT), Président, et de Jean-François Chénais (SdA), Vice Président.

7°) Questions diverses :

➤ Commission communication : elle aura lieu le 20 avril 2010 à 18h00

Planning :

➤ 29 avril 2010 : AG de l'APGP

➤ 20 mai 2010 : CPNEFP

➤ 17 juin, 24 juin ou 08 juillet 2010 : CPNEFP en fonction des disponibilités de la DAPA (avec à l'ordre du jour les priorités de la branche en matière de formations et l'établissement du budget).

Ordre du jour de la CPNEFP du 20 mai 2010

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 08 avril 2010
- 3 - Travail préparatoire interne pour la réunion avec la DAPA
- 4 - Synthèse de la sous commission "labellisation" (compte-rendu des contacts avec les OF, mise en place de la commission "pédagogique")
- 5 - Point d'information sur la licence pro
- 6 - GPEC
- 7 - Questions diverses

La séance est levée.