



Projet soumis à approbation  
de la CPNEFP du 30-05-2013

## Réunion CPNEFP du 11 avril 2013

### Compte-rendu

#### Collège employeurs :

**SyndArch** : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Patrick COLOMBIER, Jean-Pierre BARRANGER, Jacques PUISSANT

**UNSFA** : Odette BAUMGARTNER, François PICHET, Patrick SARAZIN, Jean-Michel ROCHE, Edmond CEZARD

#### Collège salariés :

**CFDT-SYNATPAU** : Sébastien GIRAULT, (S. CALMARD, S. PESQUET excusés)

**CFE-CGC** : François LE VARLET, (F. DUDILIEUX excusé)

**CFTC** : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX

**CGT** : Laurent TABBAGH

**FO** : André ZAJDA, Dominique MODAINE

**Président** : Patrick SARAZIN (représentant des employeurs)

**Vice Président** : Stéphane CALMARD (excusé) remplacé par Sébastien GIRAULT

**Chargée de mission formation** : Hien TRAN

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

### Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Désignation d'un Vice Président (collège salarié)
- 3 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 14 mars 2013
- 4 - Rapport d'activité de la Présidence
- 5 - Rencontre avec l'Opca PI
- 6 - Complément d'informations sur l'E-Learning
- 7 - Information sur la mise en œuvre de la campagne de labellisation 2014
- 8 - Information de la sous commission "Emplois & Compétences"
- 9 - Questions diverses

#### Point n° 1 : Approbation de l'ordre du jour

**Décision** : L'ordre du jour de la CPNEFP du 11 avril 2013 est approuvé.

#### Point n° 2 : Désignation du Vice-Président (collège salarié)

**Décision** : La CPNEFP acte que la Vice Présidence (collège salarié) est assurée ce jour, 11 avril 2013, par Sébastien Girault (SYNATPAU CFDT).

### **Point n° 3 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 14 mars 2013**

**Décision** : La CPNEFP approuve le procès verbal de la réunion du 14 mars 2013 sous réserve des modifications suivantes :

- Point n° 3 (Opca PI - décision) : "... relevant du champ d'application de la Convention Collective....."
- Point n° 3 (Statistiques) - PS (UNSFA) : "Si c'est possible, souhaiterait avoir la même présentation, mais sur l'implantation géographique des entreprises des stagiaires."
- Point n° 8 (Questions diverses) - Comité Technique de Labellisation (décisions) :
  - \* La CPNEFP maintient exceptionnellement le label des deux actions de formations pour les organismes demandeurs.
  - \* La CPNEFP refuse que l'usage du label soit transféré à un organisme de formation tiers.

### **Point n° 4 : Rapport d'activité de la Présidence**

↳ Opca PI :

**- Courrier de la Présidence de la CPNEFP à celle de l'OPCAPL, relatif à l'absence de collecte auprès des entreprises de maîtrise d'œuvre.**

*"Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,*

*La Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture, du 27 février 2003, a confirmé à l'OPCA PL la responsabilité d'appeler et de gérer les contributions formation des entreprises entrant dans son champ d'application. L'annexe de l'arrêté du 15 décembre 2011 définit pour votre organisme paritaire un champ d'activités au sein duquel sont citées les "entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture."*

*Ce champ d'application, initialement défini à l'article 1.2 de notre convention, s'est vu élargi au secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment par arrêté du 8 décembre 2004 (JORF 26 décembre 2004). Cet arrêté stipule, en son article 1<sup>er</sup> :*

*"Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés du secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment, et dans les mêmes conditions, les dispositions de :*

*- la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003, telle qu'étendue par arrêté du 6 janvier 2004 publié au Journal officiel du 16 janvier 2004."*

*Notre accord de branche du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle a fait également l'objet, le 16 octobre 2006, d'un arrêté d'élargissement au même secteur des maîtres d'œuvre en bâtiment. Il en est de même pour les avenants successifs à cet accord.*

*Il ressort des échanges à ce sujet entre vos services et notre secrétariat que l'appel des contributions et les prises en charge que vous opérez pour le compte de notre CPNEFP, ne concerne pas l'ensemble des entreprises de maîtrise d'œuvre comprises dans le champ d'application élargi de nos convention et accords. Seules certaines entreprises, répondants à des critères limitatifs, seraient prises en considération. L'adhésion à une organisation professionnelle, le Synamob, constituerait un de ces critères.*

*Nous souhaitons connaître en retour les raisons pour lesquelles jusqu'à présent l'OPCA PL n'intervient pas pour la totalité du champ d'application de notre convention collective, ainsi que les mesures envisagées pour remédier à cette omission.*

*Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, en l'assurance de notre sincère considération."*

PS (UNSFA) : parallèlement, en date du 18 mars dernier, l'Opca PI a répondu à un précédent courrier de la CPNEFP dans lequel elle demandait que lui soit communiqué le fichier des entreprises de la branche. L'organisme va informer son représentant "Informatique et libertés" de la demande de la CPNEFP, l'Opca PI lui a cependant fait savoir que ce fichier était le même que celui des entreprises qui cotisent au paritarisme.

PP : à chaque reversement des cotisations du paritarisme, l'Opca PI fournit un fichier assorti de recommandations quant à la confidentialité des données. Cette version avait été confirmée par Fabien Rouillet, il semble que l'Opca PI ait évolué dans le sens où désormais, les fichiers dont dispose déjà la branche pourront être officiellement utilisés.

YB (CFTC) : c'est ce qui a été dit, la branche peut donc se servir des fichiers de l'Opca PI.

PS (UNSFA) : suite au courrier de la CPNEFP invitant les représentants de l'Opca PI à assister à la réunion de ce jour, la Présidence a répondu qu'elle ne pourrait être présente, mais que Fabien Rouillet participerait à la CPNEFP.

**- Courrier relatif à l'invitation faite à l'Opca PI pour venir assister à la CPNEFP de ce jour avec l'énumération des sujets que celle-ci souhaite traiter.**

*"Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président,*

*Notre CPNEFP, réunie le 14 mars dernier, a pris connaissance des récents échanges entre les services de l'OPCA PL et le Secrétariat du Paritarisme de notre branche.*

*Les questions soulevées appellent un échange constructif avec l'OPCA PL :*

- Traitement par l'OPCA PL des entreprises de maîtrise d'œuvre relevant du champ d'application de notre Convention Collective Nationale ;*
- Mise en œuvre et communication par l'OPCA PL des modalités de prises en charge des actions de formation définies par notre CPNEFP ;*
- Communication par l'OPCA PL des données relatives aux entreprises collectées, ainsi que des retours et évaluations quant aux actions de formation suivies et prises en charge ;*
- Modalités d'intervention à l'encontre d'organismes de formation aux pratiques indélicates ;*
- Conditions de mise en œuvre des prises en charge du DIF au bénéfice des salariés de notre branche.*

*La CPNEFP invite donc l'OPCA PL à sa prochaine réunion, le jeudi 11 avril 2013, à l'occasion de laquelle un temps d'échange sur ces questions est porté à l'ordre du jour, à compter de 11 heures.*

*Votre présence, ou celle de responsables de l'OPCA PL en charge de ces aspects, nous honorerait.*

*Dans l'attente,*

*Nous vous prions de croire, Monsieur le Président, Monsieur le Vice-président, en l'assurance de notre sincère considération."*

YB (CFTC) : en ce qui concerne le traitement par l'Opca PI des entreprises de maîtrise d'œuvre relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale de la branche architecture, il a été dit au Bureau Cadre de Vie que l'Opca PI avait une difficulté sur la notion de maître d'œuvre qui n'est pas définie juridiquement. L'Opca PI invite la branche à consulter le Ministère pour savoir ce que recouvre exactement la maîtrise d'œuvre au sens de l'élargissement de la Convention Collective, pour s'appuyer sur la réponse afin de collecter les fonds de cette profession.

En ce qui concerne la mise en œuvre et la communication par l'Opca PI des modalités de prises en charge des actions de formation définies par la CPNEFP, il va en discuter.

En ce qui concerne les modalités d'intervention de l'Opca PI à l'encontre d'organismes de formation aux pratiques indélicates, elles sont très limitées. Il peut arrêter les versements, mais seulement s'il s'agit d'éléments flagrants. L'Opca PI remercie d'être averti, mais généralement, il part du constat que lorsque les organismes de formation "indélicats" voient que les formations ne sont pas réglées, ils ne réclament rien et préfèrent se faire discrets.

Et enfin, à la question des conditions de mise en œuvre des prises en charge du DIF au bénéfice des salariés de la branche, le DIF est pris en charge au titre de la professionnalisation pour des raisons purement financières, à savoir que la professionnalisation, qui peut être financée par le FPSPP, ne connaît pas de déficit, contrairement au plan de formation. Ce point sera abordé au point suivant de l'ordre du jour, avec Fabien Roulet.

JFC (SyndArch) : n'est pas satisfait de la réponse de l'Opca PI quant aux maîtres d'œuvre, dans la mesure où il n'est pas compliqué d'aller consulter les fichiers de l'Insee à la rubrique "Activités d'architecture" (code 7111Z) où les maîtres d'œuvre sont répertoriés. Encore une fois, l'Opca PI répond n'importe quoi.

#### **🔗 Licence professionnelle :**

HT : la réunion prévue avec le Ministère a été annulée. La précédente CPNEFP avait souhaité avoir des informations sur la licence professionnelle des économistes de la construction. C'est l'université de Lyon qui a détecté les besoins et qui a monté sa propre licence professionnelle. À partir de cette expérience, des référentiels de formation différents ont été développés par d'autres universités, mais tous proches du fait qu'ils s'inspirent toujours du référentiel initial de l'université de Lyon. Le rôle que tient la CPNEFP de la branche des économistes par rapport à ces cinq établissements, c'est de les réunir une fois par an pour parler de l'évolution du métier et leur permettre de mettre à jour leur référentiel de formation en tant que de besoin.

La piste suivie par la CPNEFP pour la licence professionnelle des dessinateurs-projeteurs est la bonne, c'est-à-dire, de commencer avec un établissement qui sera moteur et porteur pour les autres.

PP : la réflexion se poursuit auprès des écoles, sachant qu'elle a été un peu ralentie du fait de la concertation sur l'enseignement de l'architecture. Il y a un engagement des différents établissements, partants sur le sujet, pour que la

branche soit associée à la construction progressive de leur dispositif. Dans la mesure où la branche n'a pas été approchée ces dernières semaines, elle peut penser qu'ils n'avancent pas vite. Les établissements sont censés avoir déposé un dossier en septembre 2012, dans la perspective d'une mise en œuvre en septembre 2013, il y a des doutes sur la faisabilité avec un laps de temps aussi court, surtout qu'il y a de nombreux intervenants sur le sujet et qu'un certain nombre de choses ne sont pas finalisées. Ce n'est peut-être pas une mauvaise chose puisque plus les établissements auront du temps, plus ils auront la faculté de mieux adapter leurs projets aux besoins de la branche.

### **Point n° 5 : Rencontre avec l'Opca PI**

La CPNEFP reçoit ce jour Fabien Roulet de l'Opca PI pour faire le point sur certaines questions soulevées par les partenaires sociaux.

Fabien Roulet est en charge de toutes les activités de financement au sein de l'Opca PI. L'Opca PI est une structure qui a beaucoup changé au cours des derniers mois puisqu'il a accueilli d'autres branches depuis plus d'un an, l'hospitalisation privée et l'enseignement privé, l'organisme est donc en pleine restructuration.

F. Roulet est ravi de répondre aux interrogations dans un cadre informel, même si c'est dans le cadre de la CPNEFP. Le souhait de l'Opca PI est de répondre le plus possible aux questions des partenaires sociaux et de les aider s'ils ont véritablement des demandes précises à faire dans le périmètre de ses compétences. En ce qui concerne les questions sur la maîtrise d'œuvre, les compétences de l'Opca PI sont limitées, ce sujet sera toutefois abordé en fin de discussion.

L'Opca PI a déjà une très bonne collaboration avec P. Pouilley et H. Tran, notamment sur des envois de données quantitatives qui lui ont été demandées.

#### **↳ Conditions de mise en œuvre des prises en charge du DIF au bénéfice des salariés de la branche :**

PS (UNSA) : ce point fait l'objet de remarques de la part des salariés qui ont du mal à s'y retrouver.

PP : il y a également un questionnement quant aux montants de prises en charge, puisque la CPNEFP, dans le cadre de l'élaboration de ses priorités et de ses indications de prises en charge avait communiqué à l'Opca PI, fin 2012, les attentes de la CPNEFP sur les hauteurs de prises en charge du DIF alignées avec les montants de prises en charge des formations non labellisées de la branche : de 240 €/jour à 200 € et une durée de 4 à 5 jours.

PS (UNSA) : fin 2012, la CPNEFP avait tenté de simplifier l'approche des différents barèmes de prises en charge des formations labellisées et non labellisées, plus quelques particularités.

FR : aujourd'hui, au sein de l'Opca PI, il existe deux lectures possibles du DIF. Toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, versent deux types de contributions, d'un côté le plan de formation avec des modalités différentes lorsque l'entreprise a moins de 10 ou plus de 10 salariés et de l'autre, la professionnalisation. Sur la professionnalisation, l'Opca PI finance des contrats de professionnalisation, des périodes, et le DIF prioritaire. Pour l'Opca PI, le DIF est un dispositif qui est financé sur de la professionnalisation, et si celle-ci est utilisée de manière intelligente, elle complète les ressources qui sont disponibles au titre du plan de formation puisqu'il n'y a pas de limites. Une entreprise peut tout à fait envoyer 3 ou 4 collaborateurs faire un DIF prioritaire, lorsqu'elle a moins de 10 salariés. Il n'y a pas d'enveloppe limitée, la seule limite, c'est la notion de barème et en général, sauf exception, ce barème ne concerne que du coût pédagogique, les salaires et les frais annexes n'étant pas pris en charge.

La deuxième lecture possible du DIF, c'est un attribut d'un dossier plan. Lorsque plusieurs salariés partent en formation, un collaborateur peut mobiliser ou pas son DIF pour ce départ et le financement se fait au titre du plan de formation avec mobilisation ou pas du DIF.

En résumé, deux entrées, soit une entrée individuelle "professionnalisation" limitée par des barèmes qui sont généralement valables dans toutes les branches et qui ne concernent que le coût pédagogique ; soit une lecture DIF qui est un attribut d'un dossier "plan" et cet attribut n'est pas nécessaire et n'est pas obligatoire.

Lorsque l'Opca PI rend des statistiques à la DGEFP, il doit valoriser les heures de DIF qui ont été mobilisées en prenant les deux données, celles du DIF prioritaire "professionnalisation" et celles du DIF qui a été mobilisé sur le "plan". Il n'est pas absolument nécessaire d'avoir les deux barèmes sur les deux dispositifs puisque la nature même du fonctionnement de ces deux dispositifs est complètement différente. Sur le plan, c'est une notion d'enveloppe qui ne doit pas être dépassée et sur la professionnalisation, il n'y a pas de limites. Les deux sont complémentaires.

Si une entreprise a une demande purement individuelle avec la mobilisation des heures de DIF, il est plus simple pour elle d'utiliser les fonds de la professionnalisation qui n'impacteront pas son plan de formation. En revanche, s'il s'agit plutôt d'un projet d'entreprise collectif avec plusieurs salariés (ou même un seul), c'est plutôt une entrée plan de formation. L'idée est de jongler entre ces deux sources de financement pour récupérer le plus possible.

Pour une même formation et un même intitulé, les prises en charge en coût pédagogique peuvent être différentes, mais au final, en cumulant les coûts, le DIF prioritaire est toujours moins intéressant que le plan de formation.

Historique du DIF : lorsque le DIF prioritaire a été mis en place après la loi de 2004, l'idée était de mettre en place une politique interprofessionnelle. Il ne faut pas oublier que l'Opca est un organisme de branches qui essaie de mettre en place une démarche interprofessionnelle. Au départ, le DIF prioritaire était sur une approche purement interprofessionnelle avec des critères qui étaient valables pour toutes les branches. Avec le temps, il peut y avoir une modulation des barèmes pour qu'ils soient plus adaptés aux priorités de la branche. A titre d'exemple, les cabinets d'avocats ont souhaité avoir des barèmes beaucoup plus intéressants pour le DIF prioritaire que pour le DIF classique.

Il est donc possible de moduler les barèmes du DIF prioritaire, mais il faut savoir qu'il y a des différences pour les entreprises de moins de 10 et les plus de 10 salariés, ces dernières souhaitant avoir une prise en charge globale plutôt qu'une prise en charge limitée à un barème. De plus en plus, la tendance est d'aller vers des cofinancements, c'est ce que l'Opca PI va certainement mettre en place pour l'hospitalisation privée et qu'elle pourrait élargir à d'autres branches : des cofinancements sur le DIF prioritaire entre la professionnalisation et le plan de formation de l'entreprise pour tout ce qui ne serait pas pris en charge, par exemple, pour les entreprises de plus de 10 salariés.

L'enveloppe du DIF prioritaire est globale à l'ensemble des professions puisque c'est de la professionnalisation, alors que sur le plan, la logique est plutôt budgétaire puisque c'est entreprise par entreprise. Les fonds ne sont pas illimités et les entreprises récupèrent, en fonction de leur taille, un pourcentage de leur versement "plan", il y a généralement un abondement qui est fait, mais l'attribution budgétaire est calculée en fonction du versement de l'entreprise.

Il y a deux catégories d'entreprises : les plus de 50 qui récupèrent 100 % de leur versement net "plan", moins le FPSP (contribution qui est déduite du versement de l'entreprise). Pour les entreprises de moins de 50 salariés, il y a un système d'abondement qui est de 300 % du versement, cette catégorie d'entreprises est en sous consommation, contrairement au plus de 50 qui utilisent beaucoup leurs ressources. Il ne faut pas oublier que depuis la loi de 2009, il y a un système de mutualisation asymétrique, c'est-à-dire que les entreprises de plus de 50 ne peuvent pas piocher dans l'enveloppe des moins de 50, en revanche, les moins de 10 le peuvent.

Les barèmes actuels de la branche sont plutôt cohérents, les départs en formation sont plutôt satisfaisants et l'Opca PI apprécie beaucoup la politique de labellisation de la branche qui permet d'y voir plus clair ; d'ailleurs, l'Opca PI souhaite mettre en œuvre une lecture plus qualitative de l'offre de formation. La politique de labellisation permet de financer des actions certainement de meilleure qualité que celles qui ont été financées au cours des années passées.

PP : la CPNEFP doit-elle entendre que les indications qui sont déterminées par la branche en fin d'année sur les montants de prises en charge pourraient être mises en œuvre ?

FR : il y a une phase de validation systématiquement : lorsqu'en fin d'année, une branche présente à l'Opca PI les barèmes qu'elle souhaite voir appliquer, il fait une maquette budgétaire qui est présentée en conseil d'administration et en bureau. Ce n'est pas la branche seule qui valide, il y a une consolidation budgétaire, puisque l'Opca PI est obligé de faire des simulations pour éviter "d'aller dans le mur" ; une branche ne peut pas décider seule du jour au lendemain d'avoir un barème de 20 €/h pour ses contrats de professionnalisation (idem pour le plan de formation).

Une fois le budget consolidé et passé en conseil d'administration, c'est ce dernier qui décide des différents barèmes appliqués et mis en ligne l'année suivante. En cas de changements en cours d'année, ils peuvent intervenir, mais c'est le même processus, une validation en SPP, en bureau et en conseil d'administration.

PP : les modalités de prises en charge "préférées" par la CPNEFP ont un impact quasi nul en termes de budget (5 jours à 200 € ou 4 à 240 €).

FR : c'est moins intéressant que ce qui existe aujourd'hui, reste à savoir si la branche est d'accord pour que les prises en charge soient moins intéressantes alors qu'elle utilise tout son budget sans forcément le dépasser. Au regard du plan, la branche utilise toutes ses ressources, sans pour autant être en sur consommation, elle peut réduire les barèmes, mais aujourd'hui, il n'y a pas de raison objective pour expliquer cette baisse. La baisse des barèmes peut s'expliquer quand une branche explose ses ressources, ce qui fut le cas à un moment donné chez les notaires qui ont eu besoin d'avoir des barèmes très importants. L'Opca PI a dû leur dire d'arrêter et de redescendre, mais c'était justifié puisque plusieurs millions étaient assurés par la mutualisation et il ne faut pas que ce soit toujours les mêmes qui en

bénéficient. Sur le plan, la branche récupère sa mise quasiment à 100 %, il n'est donc pas nécessaire de diminuer d'une manière drastique les barèmes, en tout cas, c'est la vision technique de l'Opca PI.

FP (UNSFSA) : au niveau des barèmes 2013, la branche a diminué légèrement les prises en charge pour les formations non labellisées, elles sont passées de 240 €/j à 200 €. Est-ce quelque chose que la branche aurait pu éviter du fait qu'elle a eu un ou deux retours négatifs de la part de certains organismes de formation et qui ont ressenti cette baisse de prise en charge comme une sévérité inutile, ou bien, compte-tenu du consommé de la branche, était-il nécessaire de le faire pour se donner d'autres moyens ? Faut-il que la branche ait une politique de léger dépassement ?

FR : sur le plan purement financier ce n'est pas nécessaire, après, c'est un choix politique. Si la branche souhaite mettre le paquet sur les actions labellisées, pourquoi pas ? L'Opca PI est prêt à suivre la branche, mais financièrement, la décision n'était pas urgentissime.

FP (UNSFSA) : il a semblé curieux aux organismes de formation que la prise en charge de l'heure de formation "cœur de métier" ait été diminuée.

JFC (SyndArch) : sur les formations labellisées, il y a eu un cran supplémentaire en 2013 et il y en aura un autre en 2014. C'est effectivement une décision politique de favoriser les formations labellisées, l'idée de la branche, c'est de pouvoir contrôler la qualité des formations et la labellisation est un outil de contrôle de cette qualité. La politique de la branche sera poursuivie et c'est l'objectif pour lequel la labellisation a été mise en place ; il est concevable que certains organismes de formation ne le comprennent pas, mais ils n'ont qu'à s'inscrire dans un processus vertueux.

FR : l'Opca PI rejoint tout à fait la branche sur ce point et les deux réflexions menées sur les données financières et sur la labellisation ne sont pas antinomiques. L'Opca PI constate que la politique de labellisation doit être davantage connue par les entreprises, que l'offre soit connue de tous. L'Opca PI a des outils, sur son site, il y a un lien direct sur celui de la branche. Il y a quelques semaines, l'Opca PI a également envoyé une Newsletter à l'ensemble des entreprises adhérentes qui ont une adresse mail connue et validée en faisant la promotion des actions labellisées, mais ce n'est pas suffisant. Pour en avoir discuté avec P. Pouilley et H. Tran, l'offre de formation doit être davantage connue et les organismes doivent travailler sur l'aspect commercial. L'Opca PI peut communiquer, mais sa communication est purement institutionnelle et il ne peut pas envoyer des mails toutes les semaines ; hormis son site et sa Newsletter, il y a un travail de terrain à faire et seuls les organismes de formation sont susceptibles de le faire. Si la branche souhaite labelliser des formations sur tel ou tel thème, charge à eux de communiquer là-dessus. Les organismes de formation sont de plus en plus nombreux et doivent faire ce travail de communication sur leurs bassins d'emplois.

PS (UNSFSA) : la branche est passée des formations prioritaires aux formations labellisées, il faut que les organismes de formation comprennent bien la différence, c'est la raison pour laquelle la branche a voulu simplifier les barèmes pour que les formations labellisées et les non labellisées soient plus claires. Il est important que tous puissent aller dans le même sens de la communication et de l'information en sachant que, même si elles relèvent des formations prioritaires, ce sont les actions de formation qui sont labellisées.

FR : c'est ce qui est un peu compliqué pour les équipes de l'Opca PI et le système ne permet pas de paramétrer tous les thèmes de formations. Même si les équipes de l'Opca PI sont sensibilisées, il peut y avoir des erreurs, il suffit simplement qu'un intitulé de formation soit différent. C'est pourquoi il faut que le label apparaisse partout pour aider l'Opca PI à faire le bon fléchage et lui éviter d'engager un dossier en non labellisé alors qu'il devrait l'être en labellisé. Les équipes de l'Opca PI sont polyvalentes et s'il peut y avoir un fléchage (un tampon "label") dès le montage du dossier, sur le devis, sur la facture ou sur le programme, des erreurs seront évitées.

PP : cette difficulté de repérage des actions labellisées et donc, des modalités de prises en charge spécifiques, devrait se réguler dans la mesure où les organismes de formation sont fortement incités à utiliser correctement le logo sur un certain nombre de documents. Ceux qui s'extraieraient de cette obligation s'exposeraient à des conséquences ultérieures et de plus, c'est l'une des conditions de l'attribution du label.

FR : l'Opca PI essaie d'automatiser le plus possible, dans son système, des thèmes de formations ; tout est paramétré pour les actions labellisées, il y a un thème "chapeau" à l'intérieur duquel se trouvent toutes les actions labellisées, mais s'il y en a 500, 500 lignes ne seront pas créées, ce qui serait ingérable. Ce système permet ensuite de sortir des statistiques sur les formations labellisées cœur de métier et sur toutes les prises en charge afférentes. L'Opca PI peut envisager cette année une nouvelle communication sur les actions labellisées.

## ↳ Retours et évaluations des actions de formation suivies et prises en charge :

FR : cette question a été également abordée en SPP cadre de vie. Lorsqu'une entreprise envoie son dossier qui, désormais, est dématérialisé, l'Opca PI lui adresse un acte de prise en charge et avec cet accord de prise de charge, il est joint une demande de remboursement que l'entreprise doit retourner accompagnée d'un document qui est une évaluation qualitative. Cette évaluation qualitative n'est pas traitée de la manière dont la branche le souhaiterait. Ce retour est difficilement analysable et comporte quatre rubriques 1, 2, 3 et 4 (content, pas content, très content...), les commentaires sont rares ou alors laconiques, c'est donc inexploitable.

En revanche, ces retours sont utiles pour faire des contrôles par rapport à l'écriture et à des choses qui reviennent systématiquement ; lorsque c'est toujours la même écriture qui revient sur les fiches d'évaluation, l'Opca PI peut se poser la question et contacter l'organisme de formation pour savoir qui remplit ces fiches. Lorsque l'Opca PI se rend compte que les commentaires sont vraiment très négatifs, il peut déclencher un contrôle. Sur la forme, le document est inexploitable, par contre, sur le fond, sur des échantillons précis, il peut donner lieu à des contrôles spécifiques.

L'Opca PI n'a pas de base de données qui lui permettrait de sortir des statistiques sur toutes les formations cœur de métiers de la branche architecture et de lui dire que le degré de satisfaction est bon, ce système n'existe pas et l'Opca PI ne peut pas le faire. Il n'existe pas d'outil de mesure, les Opca ne sont pas là pour analyser la qualité pédagogique des actions de formation, ce qui ne fait pas partie de leur champ de compétences. Le champ de compétences des Opca, c'est éventuellement de vérifier s'il n'y a pas des abus et des non conformités, mais analyser et avoir une base de données exhaustive de tous les retours des organismes de formation et des entreprises, c'est quelque chose que les Opca ne savent pas faire, qu'ils ne pourront pas faire. Par ailleurs, ce sont des données qui ne peuvent pas être communiquées à la branche parce qu'elles sont nominatives et ne peuvent pas sortir de l'Opca. Dans le cadre des formations labellisées, il est préférable que la branche demande aux organismes de formation d'en faire les retours. Il ne faut pas mélanger les rôles, l'Opca est là pour financer, pour vérifier la conformité et non pour juger de la qualité des prestations, ce n'est pas son domaine. Si les organismes de formation ont un argument commercial pour vendre leurs actions, la moindre des choses, c'est que derrière, ils fournissent une prestation à la branche.

PP : puisque grâce aux retours d'information, l'Opca PI peut repérer une anomalie éventuelle ou une difficulté, est-ce que la branche pourrait imaginer en être informée ?

FR : quand l'Opca peut le faire, il le fait ; la SPP du cadre de vie n'a pas vraiment ce problème, par contre, d'autres en parlent systématiquement parce que certains organismes de formation sont des escrocs et l'information peut remonter jusqu'au conseil d'administration. Il faut savoir que lorsque l'Opca PI détecte une anomalie importante, il suspend tous les financements et tous les engagements. Soit les actions sont montées d'une manière intelligente et c'est justifié du fait que les entreprises se manifestent pour savoir où en sont les dossiers ; soit il ne se passe rien et c'est très mauvais signe, cela signifie que l'organisme de formation a tout constitué de a à z, le besoin est "bidonné" et le dossier a été monté n'importe comment sans vraiment de besoins.

L'Opca lance alors une procédure contradictoire après cette première suspension de paiement, il reçoit l'organisme de formation et essaie d'y voir plus clair sur les anomalies en lui demandant de justifier pourquoi telle personne dit ne pas avoir assisté à la formation, pourquoi telle personne dit avoir assisté à un stage en bureautique alors que c'est un stage en anglais qui est indiqué sur la facture, etc. Soit l'Opca PI obtient des réponses qui sont "honnêtes", soit il n'obtient aucune réponse et dans ce cas là, il n'entend plus parler de l'organisme de formation. Si l'Opca PI continue à entendre parler, il va plus loin et lance une procédure d'alerte auprès de la DIRECCTE qui est la seule à délivrer un numéro de déclaration d'activité.

L'Opca passe même des appels téléphoniques pour vérifier si le stagiaire a dit la vérité ; le souci, c'est que le stagiaire et l'entreprise n'écrivent rien parce que parfois, il faut le dire, il y a des collusions et l'absence d'écrits signifie des problèmes. Il y a donc plusieurs étapes : le contrôle, la procédure contradictoire et l'alerte en cas de récidive. L'Opca PI est actuellement en contentieux avec deux ou trois organismes de formation dans le domaine de la santé.

JFC (SyndArch) : serait-il possible de conditionner le paiement de la prestation de la formation à la réception par l'Opca PI d'une fiche signée par ceux qui ont suivi la formation.

FR : c'est déjà le cas puisque l'Opca PI demande les attestations de présence.

JFC (SyndArch) : l'attestation de présence est fournie à l'Opca par l'organisme de formation, mais lorsque l'Opca envoie le dossier de prise en charge à l'entreprise, il faudrait que soit jointe une fiche d'évaluation qui serait remplie dans le cadre de l'entreprise.

FR : ce document d'évaluation existe et ne se substitue pas au document que l'organisme de formation fait signer.

PP : cette question a été soulevée à la demande de S. Calmard et de S. Pesquet représentants de la CFDT qui, lors de la précédente CPNEFP, ont fait état d'une situation à l'occasion de laquelle une entreprise avait obtenu des prises en charge pour une formation qui n'avait jamais eu lieu. Quelles peuvent être les modalités d'intervention dès lors qu'on est en capacité de repérer, à défaut de pouvoir prouver, qu'il s'est passé quelque chose à tel endroit, pour tel type de formation et en faveur de tel salarié et de telle entreprise ?

FR : l'entreprise doit tout simplement adresser un courrier ou un mail à l'Opca PI, mais pour engager une procédure de contentieux, il lui faut des éléments. Certains organismes de formation ont intenté des procès à l'Opca pour des refus de prises en charge et ils ont gagné en évoquant le fait que l'Opca avait faussé la concurrence. Le vrai problème c'est qu'il est très facile de devenir organisme de formation du jour au lendemain, il n'est pas nécessaire d'avoir des compétences particulières et derrière, il n'y a pas suffisamment de contrôle.

C'est pourquoi, à chaque fois que l'Opca PI pourra promouvoir la politique de labellisation de la branche, il le fera, y compris au niveau d'autres SPP puisque d'autres branches sont intéressées, comme celle de la santé. La démarche de la branche est très bonne et il faut qu'elle soit connue.

#### 🔗 **Communication par l'Opca PI des données relatives aux entreprises collectées :**

PS (UNSA) : la branche a bien compris que, puisque le fichier des entreprises cotisant au paritarisme lui est communiqué par l'Opca PI, ces données relèvent de la libre utilisation de la branche.

FR : uniquement dans ce cadre là, s'il n'y avait pas le paritarisme, l'Opca PI ne pourrait donner aucun fichier. De plus, les données fournies à H. Tran pour ses statistiques sont complètement anonymes et ne sont pas nominatives. L'Opca PI a nommé un représentant CNIL qui est avocat et qui est vigilant sur ce point là.

PP : la branche peut comprendre les contraintes liées à la CNIL, notamment dans ce qui a été déclaré comme usage possible. Le courrier adressé à l'Opca PI suggérait que le conseil d'administration soit saisi de la question pour imaginer jusqu'à modifier la déclaration faite à la CNIL quant à l'utilisation ou la transmission possible de ces données.

FR : la Présidence de l'Opca PI a répondu par écrit sur ce point.

#### 🔗 **Traitement par l'Opca PI des entreprises de maîtrise d'œuvre relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture :**

JFC (SyndArch) : le champ d'application de la Convention Collective comprend aujourd'hui les maîtres d'œuvre en bâtiment, l'Opca PI doit donc pouvoir les collecter à la fois pour la formation et à la fois pour le paritarisme, ce qui fait partie des accords entre la branche et l'Opca PI.

L'article I de la Convention Collective définit clairement le champ d'application et le code 7111Z correspondant à l'activité d'architecture. Il comprend les paysagistes et les urbanistes qui ne sont pas dans le champ d'application de la Convention Collective et les maîtres d'œuvre en bâtiment qui eux, sont dans le champ d'application de la Convention Collective. L'INSEE a bien le répertoire exact des maîtres d'œuvre en bâtiment, il est donc clair que les sommes collectées doivent être affectées à la branche.

FR : c'est une question qui revient systématiquement puisque FR a déjà été invité par la CPNEFP pour en parler. Le sujet a même été évoqué récemment en SPP cadre de vie, Mme Guet est également intervenue. FR pense que la CPNEFP ne va pas être d'accord avec la lecture de l'Opca PI qui est la suivante :

Les Opca sont agréés sur un champ de compétences précis et peuvent intervenir sur un certain nombre de professions. En ce qui concerne la profession de maîtrise d'œuvre, l'Opca ne sait pas en quoi elle consiste, elle est peut-être nommée en toutes lettres dans la Convention Collective de la branche architecture, mais l'Opca PI ne sait pas ce que c'est. La maîtrise d'œuvre n'est pas sur une logique de profession, mais sur plusieurs professions. Cette "maîtrise d'œuvre" se retrouve dans des secteurs d'activités différents et il n'y a pas une seule et même profession. Elle existe dans le bâtiment, dans les bureaux d'études, il y a même certains auto entrepreneurs qui se qualifient de maîtres d'œuvre. Tant que cette profession ne sera pas définie avec des contours clairs, elle ne pourra pas figurer dans le champ d'intervention des Opca.

Aujourd'hui, les maîtres d'œuvre sur lesquels l'Opca peut réellement appeler de la cotisation, ce sont ceux qui sont réellement assimilés à des cabinets d'architectes, sinon, l'Opca serait obligé d'appeler tout le bâtiment, tous les bureaux d'études et ces entreprises là. Aujourd'hui, il n'y a pas que le code APE, il y a la Convention Collective, il y a l'ac-



tivité principale au sein de l'entreprise et que ces entreprises versent au Fafiec ou à Constructys, c'est parce qu'elles sont dans le champ de ces deux Opca. Si l'Opca PI intervenait sur ces entreprises, il serait en dehors de son champ et il serait dans l'illégalité.

Si le conseil d'administration et le bureau souhaitent effectivement se mettre dans l'illégalité, cette décision ne fait que leur appartenir. En poursuivant le raisonnement par l'absurde, en admettant que l'Opca puisse intervenir sur ce type d'entreprises et appeler les cotisations, il ne faut pas oublier que dans ce cas là, il aurait des dépenses et serait amené, pourquoi pas, à financer des BTS de couvreurs zingueurs, du bâtiment ... La lecture de l'Opca PI est celle-ci, cependant, si la branche souhaite avoir une définition précise de la profession des maîtres d'œuvre, l'Opca PI ne peut pas la donner, seule la puissance publique peut le faire.

JFC (SyndArch) : à la lecture du décret d'élargissement du Ministère du Travail qui est tout à fait légal, il est précisé que les maîtres d'œuvre du bâtiment apparaissent dans l'activité d'architecture. Quatre professions sont inscrites dans le code 7111Z : les architectes, les maîtres d'œuvre en bâtiment, les paysagistes et les urbanistes et elles sont parfaitement identifiées secteur par secteur au niveau de l'INSEE. Les maîtres d'œuvre en bâtiment qui ont un code APE 7111Z font partie de la Convention Collective parce que le Ministère du Travail en a ainsi disposé. Le champ d'application de la collecte formation se fait sur cette base là et ce ne sont que des professions qui font des activités d'architecture. Ils ne sont pas à l'Opca PI puisque l'organisme ne collecte que ceux qui sont adhérents au Synamob ; quant à ceux qui sont inscrits à l'Ordre, il est normal que l'Opca PI les collecte, mais en ce qui concerne les autres, il faut qu'ils rentrent dans les règles. La profession de maître d'œuvre en bâtiment fait aussi partie des dispositions légales transitoires de la loi de 1977 et ce cadre existe toujours.

FP (UNSA) : il y a une partie des maîtres d'œuvre dont le rattachement et le code professionnel font qu'ils sont dans le champ de compétences de la collecte de l'Opca PI. Il y a sûrement une étude à faire de façon à ne pas se mettre hors la loi dans ce qui est demandé à l'Opca PI et en même temps, respecter les directives qui sont données par les décrets ministériels. C'est une mise à jour qui doit être faite pour éviter de rester dans un antagonisme de position entre la CPNEFP et l'Opca PI, puisque les deux sont là pour coopérer.

LT (CGT) : ce qui définit la Convention Collective, c'est l'activité principale. Les entreprises multi activités dont la maîtrise d'œuvre n'est pas forcément l'activité principale, appliquent une autre Convention Collective.

JFC (SyndArch) : il ne faut pas confondre les maîtres d'œuvre en bâtiment et les constructeurs de maisons individuelles qui n'ont ni le même code APE, ni la même Convention Collective, ni les mêmes lois et les maîtres d'œuvre en bâtiment existent bien.

AL (CFTC) : c'est l'INSEE qui détermine le code APE par rapport à l'activité, l'entreprise n'a même plus le choix et si elle veut changer, elle ne le peut pas. Auparavant, une entreprise pouvait avoir une activité bâtiment et une activité travaux publics et choisir d'adhérer aux travaux publics parce que la Convention Collective était plus favorable, mais aujourd'hui, ce n'est plus le cas.

FR : ne peut rien dire de plus que ce qu'il n'a dit, c'est-à-dire, que l'Opca PI ne sait pas ce que sont les maîtres d'œuvre et son champ d'activité ne lui permet pas d'intervenir sur cette profession.

YB (CFTC) : la branche n'a plus qu'à intervenir auprès du Ministère.

JFC (SyndArch) : le Ministère du Travail ne fait pas son travail et ne respecte pas les décrets ministériels. Comme il s'agit d'un problème de champ d'application de la Convention Collective, il relève de la CPNNC.

YB (CFTC) : comme l'Opca PI ne peut pas aller collecter les maîtres d'œuvre et pour éviter tout débat stérile, il n'y a plus qu'à écrire au Ministère pour savoir comment régler ce litige.

JFC (SyndArch) : souhaiterait savoir comment l'Opca PI repère-t-il les entreprises d'architecture.

FR : le champ d'activité des entreprises d'architecture est précis et l'Opca PI les connaît très bien. Soit l'entreprise a un besoin de formation, elle va contacter l'Opca PI pour lui soumettre son dossier et l'Opca PI va créer cette entreprise et vérifier qu'elle est bien dans son champ pour l'enregistrer dans son système d'information. Régulièrement, le service "adhérents" de l'Opca PI réactualise ses fichiers, il fait même appel à l'INSEE pour vérifier que la base est correcte et correspond à la réalité. L'Opca PI connaît très bien la branche des entreprises d'architecture, il n'y a pas d'entreprises dans la nature, ce sont des métiers qui sont très cadrés.

JFC (SyndArch) : le code 7111Z correspondant aux maîtres d'œuvre en bâtiment est également très cadré et l'INSEE est apte à sortir un listing de ces entreprises.

FP (UNSFA) : est-ce que la CPNEFP et la CPNNC peuvent demander à l'INSEE de leur communiquer le fichier des entreprises relevant du code 7111Z et de communiquer à l'Opca PI le fichier des entreprises susceptibles d'être dans le champ des maîtres d'œuvre en bâtiment ? Il faut que chacun conjugue ses efforts pour clarifier une situation.

FR : la SPP cadre de vie et les politiques ont décidé de clarifier la situation et c'est effectivement au Ministère du Travail de trancher cette question.

PS (UNSFA) : la branche va donc questionner le Ministère.

FG (SyndArch) : l'Opca PI n'a toujours pas répondu à la question de la branche, les décrets ministériels existent, FG ne voit pas pourquoi l'Opca PI ne se chargerait pas d'interroger lui-même le Ministère.

JFC (SyndArch) : ce qui est curieux, c'est que l'Opca PI collecte certains maîtres d'œuvre en bâtiment sur le critère d'une appartenance à une organisation syndicale patronale. L'Opca PI a répondu à la branche qu'il collectait les adhérents au Synamob, donc si l'Opca PI collecte sur la base d'une appartenance syndicale, pourquoi collecte-t-il le Syndicat de l'Architecture qui n'est pas membre de l'Opca PI ?

FP (UNSFA) : il s'agit de conjuguer les efforts pour clarifier une situation. Effectivement, la réponse faite par l'Opca PI paraît un peu lapidaire ; la CPNEFP permet d'insister du fait qu'elle est en coopération permanente avec lui. D'un côté, elle peut interroger le Ministère, mais de son côté, l'Opca PI pourrait interroger l'INSEE.

FLV (CFE-CGC) : l'Opca PI peut poser une question technique à l'INSEE et la CPNEFP posera une question politique au Ministère.

JFC (SyndArch) : il faut demander à l'INSEE, si dans le cadre du code 7111Z, il est en mesure d'identifier les maîtres d'œuvre en bâtiment.

YB (CFTC) : l'Opca PI n'aura rien à faire d'une réponse de l'INSEE, il faut écrire au Ministère, ce que d'ailleurs la SPP cadre de vie a suggéré.

JFC (SyndArch) : interroger l'INSEE est le seul moyen d'avoir une réponse technique puisque l'Opca PI n'est pas capable d'identifier les maîtres d'œuvre en bâtiment.

YB (CFTC) : lorsque deux personnes ne veulent pas bouger, la solution la plus judicieuse, c'est de s'adresser au Ministère qui est responsable des agréments et qui est le seul à pouvoir trancher.

JFC (SyndArch) : la réponse technique faite par l'Opca PI est qu'il n'avait pas les moyens de distinguer les maîtres d'œuvre en bâtiment "activité d'architecture" des autres. L'arrêté d'élargissement du Ministère du Travail est très clair et correspond bien à la profession de maîtres d'œuvre en bâtiment code 742A, normalement répertoriée à l'INSEE. Si l'INSEE répond être en mesure de distinguer les maîtres d'œuvre en bâtiment des paysagistes et des autres 7111Z, la branche aura au moins une réponse qui pourra satisfaire l'Opca PI.

PP : rappelle qu'un avenant à la Convention Collective est en cours d'extension et il va modifier sensiblement le champ d'application de la Convention Collective. Est-ce que cela signifie que la difficulté que l'Opca PI rencontre pour la prise en compte des entreprises de maîtrise d'œuvre peut également se manifester pour les autres secteurs d'activité qui vont relever très prochainement de la Convention Collective ?

FR : est incapable de répondre à cette question. FR ne peut se faire que le relais de ce qui a été dit en SPP, la question n'est pas seulement purement technique, elle a été débattue par les partenaires sociaux, une délibération a été prise et le souhait de la SPP, c'est que la branche sollicite directement le Ministère du Travail sur cette question.

YB (CFTC) : la SPP Cadre de vie a échangé sur cette difficulté et il en ressort que l'Opca PI ne bougera pas sur cette notion de maître d'œuvre en raison de la diversité des entreprises qui entrent dans la définition du maître d'œuvre. La SPP Cadre de vie a donc décidé d'inviter la branche à écrire au Ministère et l'Opca PI se pliera à sa décision ; ainsi les partenaires sociaux ne discuteront plus pendant des heures sur ce point là.

PC (SyndArch) : est très étonné d'entendre que l'Opca PI rencontre des difficultés techniques, ce sont plutôt des difficultés politiques.

*Départ de F. Roulet. Pause déjeuner et reprise de la réunion .....*

JFC (SyndArch) : estime que les réponses de l'Opca PI sur le sujet de la maîtrise d'œuvre ne sont pas satisfaisantes.

PP : F. Roulet, en préliminaire, a prévenu la CPNEFP que pour lui, cet échange était informel, ce qui est surprenant dans la mesure où il a été mandaté par la Présidence de l'Opca PI, en réponse à une invitation formelle.

FP (UNSA) : il suffit de répondre à la Présidence de l'Opca PI que la CPNEFP ayant jugé les propos de F. Roulet insatisfaisants, elle lui demande de saisir l'INSEE et la CPNEFP, de son côté, va saisir le Ministère du Travail.

PP : suggère que le courrier adressé au Ministère du Travail émane de la Présidence de la CPNNC avec copie à l'Opca PI les incitant de leur côté à faire des vérifications auprès de l'INSEE.

JFC (SyndArch) : propose que, parallèlement, la branche fasse une démarche auprès de l'INSEE.

PP : en ce qui concerne la réponse de F. Roulet sur les modalités de prise en charge du DIF, PP a cru comprendre que si les branches insistent, elles obtiennent la mise en œuvre des décisions qu'elles avaient prises. Il semble que la CPNEFP ne se soit pas prononcée à ce sujet ?

FP (UNSA) : F. Roulet a dit que la branche pouvait prendre l'initiative de renforcer les conditions de prise en charge dans le cadre du DIF pour qu'elles soient aussi favorables que celles dans le cadre du plan de formation.

SG (CFDT) : il a également dit que la branche pouvait changer les frais pédagogiques.

PP : dans les conditions de prise en charge définies en décembre 2012 au titre de 2013, différents aspects ont été pris en compte : le relèvement des formations labellisées, l'abaissement à 200 €/j des formations non labellisées et le calage du DIF sur ces 200 € jusqu'à 5 jours de prise en charge. La CPNEFP n'a cependant pas précisé à quel titre ces formations devaient être prises en charge.

SG (CFDT) : comme au titre du DIF, l'Opca PI rembourse 240 €/j pour toutes les branches, il trouve anormal que la branche ne demande que 200 €/j, mais comme elle souhaite passer de 4 à 5 jours, elle n'est pas perdante. Que ce soit 240 €/j sur 4 jours ou 200 €/j sur 5 jours, le SPP cadre de vie ne devrait pas refuser la prise en charge.

PP : la CPNEFP a trouvé un peu désagréable le fait que la position qui avait été adoptée et notifiée à l'Opca PI ne soit pas mise en œuvre et qu'elle ne soit même pas informée des raisons de cette absence de mise en œuvre.

PS (UNSA) : suite à l'intervention de F. Roulet, PS propose qu'un nouveau courrier soit adressé à l'Opca PI pour l'informer que la CPNEFP n'a pas été satisfaite de l'ensemble de ses réponses, notamment sur la partie de la maîtrise d'œuvre et qu'après réflexion, la branche demande que l'Opca PI prenne en compte sa demande sur la prise en charge du DIF sur la base de 200 €/j pour une durée de 5 jours au lieu de 240 €/j pour une durée de 4 jours.

SG (CFDT) : comme parmi les représentants mandatés en SPP cadre de vie, il y a des architectes, SG suggère que les courriers envoyés à l'Opca PI leur soient également adressés en copie pour faciliter le passage de certains dossiers.

PP : en ce qui concerne le courrier sur la maîtrise d'œuvre, une copie a été effectivement adressée en recommandé à la Présidence de la SPP.

JFC (SyndArch) : la branche a un interlocuteur qui en l'occurrence est l'Opca PI, ce n'est ni plus, ni moins qu'un prestataire de services qui collecte la formation. Quant aux problèmes de gestion que peut rencontrer l'Opca PI, c'est de son ressort, la CPNEFP ne peut pas passer son temps à écrire à tout le monde, elle se contente d'écrire à la Présidence.

EC (UNSA) : est d'accord pour qu'une copie des courriers soit adressée à la SPP cadre de vie, ne serait-ce que pour faciliter la prise en compte des demandes de la branche.

**Décision** : La CPNEFP propose que la Présidence de la CPNNC adresse un courrier à l'Opca PI pour lui faire part de son insatisfaction quant aux réponses apportées sur les entreprises de maîtrise d'œuvre relevant du champ d'application de la Convention Collective et pour lui demander de faire des vérifications auprès de l'INSEE. Suite à la position de l'Opca PI sur ce sujet, la CPNEFP propose qu'un courrier soit également envoyé au Ministre du Travail pour lui demander son interprétation sur le décret ministériel d'élargissement.

**La CPNEFP propose d'interroger également de son côté l'INSEE pour savoir s'il est en mesure d'identifier les maîtres d'œuvre en bâtiment qui relèvent du code 7111Z.**

**Par ailleurs, la CPNEFP va informer par écrit l'Opca PI qu'il veuille bien prendre en compte les nouvelles dispositions de prise en charge du DIF, à savoir 200 €/j sur la base de 5 jours (au lieu de 240 €/j sur la base de 4 jours).**

#### **Point n° 6 : Complément d'informations sur l'E-Learning (voir note rédigée par H. Tran)**

HT : suite au rapport sur l'E-Learning remis par EDB Consulting, la CPNEFP a souhaité avoir des précisions sur les aspects économiques et financiers de ce type de projet. Différentes recherches complémentaires ont été réalisées et ont permis de rédiger une note synthétique sur ces éléments.

En ce qui concerne les modèles économiques qui avaient été évoqués, deux sont à rappeler :

- l'investissement propre par une grande entreprise, ou celles considérées comme des grosses PME, par rapport à un dispositif propre qui permet d'atteindre rapidement leur population de salariés disséminés à travers le territoire national, en Europe, et surtout dans le monde, pour porter un même message sur des aspects "métier" principalement ;
- l'autre modèle économique s'adresse plus particulièrement aux petites et aux très petites entreprises et qui est l'achat de modules de formation en ligne, tout comme il est possible d'acheter de la formation en présentiel.

Par rapport à la structure des coûts d'un dispositif d'E-Learning tel qu'évoqué dans le rapport d'EDB, le document de synthèse fait un rappel des charges fixes et des charges variables nécessaires à la mise en place d'un tel dispositif. Dans le cadre de la branche, elle doit partir de zéro et pour pouvoir amorcer un projet de ce type, il faudrait qu'elle envisage un investissement initial pour six mois de production d'au minimum 150.000 €, en sachant que les droits d'auteur et de diffusion par rapport aux modules ne sont pas intégrés puisqu'il s'agit de négociation avec les formateurs et les experts en la matière. Ce sont les ressources humaines nécessaires qui vont impacter cet investissement. Généralement, pour une heure de formation produite en interne, six heures de travail sont nécessaires de la part des différents acteurs. Lorsqu'une entreprise se tourne vers un producteur de modules de formation, l'achat d'un module entièrement réalisé par un organisme tiers est estimé entre 10.000 et 15.000 € l'heure de formation.

Dans cette recherche documentaire, ce qui a paru intéressant, c'est que ce type de dispositif qui est extrêmement lourd, mais important pour une profession, recèle des outils plus spécifiques qui répondent de manière plus immédiate aux besoins identifiés par la CPNEFP qui était de pouvoir diffuser rapidement et sur tous les territoires, y compris les DOM et les TOM, des formations de qualité.

Ce qui aujourd'hui s'appelle des "classes virtuelles" permet de pouvoir réunir en différents lieux des groupes de stagiaires avec un formateur à un niveau central, ces classes virtuelles étant un modèle plus enrichi que la Webconférence ou la téléconférence, avec l'utilisation d'un tableau numérique, la diffusion d'outils de présentation tels que les Powerpoint ou de la vidéo de manière simultanée.

Par rapport à la demande de la CPNEFP de pouvoir continuer à creuser cette question, deux aspects sont mis en exergue, le dispositif et les avantages et contraintes que cela peut avoir, mais également la recherche d'outils efficaces à une échéance beaucoup plus proche qui pourraient être développés en sous commission dont les membres doivent être nommés aujourd'hui.

En ce qui concerne les conditions d'imputabilité des actions de formation à distance, ce sont exactement les mêmes que pour une formation en présentiel. La circulaire de la DGEFP de 2001 fait toujours référence sur ces aspects et une attention toute particulière est demandée de la part des services de contrôle et des fonds d'assurance formation sur un protocole individuel entre l'organisme de formation et le salarié, notamment sur les aspects cachés derrière la formation à distance, c'est-à-dire, le temps de travail et les éléments d'évaluation qui sont beaucoup plus visibles lorsque le salarié est en présentiel. L'astreinte pour les organismes de formation qui diffusent ces modules de formation à distance, c'est de fournir tous les justificatifs nécessaires au service de contrôle et au fonds d'assurance pour vérifier l'effective participation des stagiaires à la formation : le suivi des connexions, les durées de connexion, la réalisation de tests, de quiz en ligne et la participation à des regroupements physiques lorsqu'il y en a.

150.000 € est une estimation première de ce que coûterait aujourd'hui la mise en place d'un outil E-Learning sous cette forme, ainsi que l'abondement sur les premiers contenus de formation. La spécificité des modules de formation d'E-Learning, c'est d'essayer de travailler sur des éléments qui sont un socle de base des connaissances, ce qui permet de commercialiser une action de formation à distance sans avoir à y retravailler régulièrement et à la renouveler trop souvent, ce qui induirait des coûts supplémentaires. C'est pourquoi aujourd'hui en E-Learning, les formations qui marchent le mieux, ce sont celles en langue étrangère, en comptabilité ; ce sont des thèmes qui doivent être connectés à

une pratique professionnelle stable pour pouvoir être commercialement intéressants. Après, politiquement, il y a d'autres aspects qui entrent en ligne de compte.

Dans cette note synthétique, H. Tran ne s'est pas appesantie sur le phénomène des "Moocs" qui sont la rediffusion par téléconférence de conférences universitaires. Le mouvement a été lancé aux Etats-Unis, les grandes universités, pour pouvoir jouer sur leur notoriété, ont mis en ligne des conférences de leurs professeurs auxquelles peuvent accéder gratuitement toute personne qui se connecte à la plateforme de l'université. Aujourd'hui, certains assimilent cela à de la formation à distance, ce n'est effectivement pas le cas parce qu'il n'y a pas tous les éléments qui sont obligatoires en matière de formation professionnelle continue : un programme, un encadrement, un suivi, des objectifs pédagogiques qui sont rendus publics et qui sont évalués.

Les "Moocs" sont relativement nouveaux et ont créé une émulation dans le monde anglo-saxon. Aujourd'hui, un professeur de l'Ecole Centrale de Lille a lancé son propre "Mooc", mais c'est en son nom propre, il a développé tous les contenus et il n'y a pas d'impact financier pour l'Ecole Centrale, si ce n'est un impact en termes de notoriété. C'est à cela que servent les "Moocs", à se distinguer d'une grande université d'une autre.

PC (SyndArch) : il serait bon de rappeler combien de salariés de la branche suivent des formations traditionnelles et d'imaginer des projections sur le nombre de personnes qui iraient vers une formation à distance, l'idée, c'est de faire en sorte que ceux qui ne se forment pas puissent se former. Tout ceci est à mettre en parallèle avec un investissement qui est relativement lourd, mais qui peut être quand même très intéressant.

HT : actuellement, la branche n'est pas capable de dire s'il y a une demande de la part des salariés pour participer à ce type de formation. Dans d'autres secteurs, les freins à la formation à distance sont, d'une part culturels parce qu'aller en formation, c'est aussi aller rencontrer d'autres professionnels, aller échanger sur ses pratiques et se remettre en perspective avec l'aide d'un formateur. Sur la formation à distance, culturellement, c'est se retrouver seul devant son ordinateur et aujourd'hui, personne n'est encore capable de dire si un salarié est en mesure de dépasser cette contrainte là. L'autre élément qui avait été évoqué lorsque B. Ducroix avait présenté son rapport, c'était le glissement entre la formation qui est normalement réalisée pendant le temps de travail et ces formations à distance qui viennent investir le temps personnel, des questions avaient été soulevées sur cet aspect là. Aujourd'hui, personne n'est capable d'interdire à un salarié qui suit une formation à distance de ne pas le faire lorsqu'il est chez lui, même si sa formation à distance entre dans le cadre de son temps de travail.

PC (SyndArch) : combien de salariés se forment aujourd'hui ?

HT : un peu moins d'un tiers des salariés de la branche se sont formés en 2012.

PC (SyndArch) : y aurait-il la possibilité de faire un sondage auprès des salariés d'agences sur la formation à distance ?

HT : faire une enquête spécifique n'apportera pas spécialement un éclairage en termes de valeur ajoutée à la sous commission, cependant, cette question pourrait être intégrée dans le projet "Emplois et Compétences", par rapport à l'expérimentation qui est programmée et d'y intégrer cet aspect et de faire un recueil de la demande.

YB (CFTC) : n'est pas spécialement motivé pour faire une enquête sur ce point là, à savoir encourager les salariés à se former en distance en dehors de leur temps de travail. Les formations sont censées être faites pendant le temps de travail même si l'E-Learning peut permettre un déploiement. Les niveaux de prise en charge des dispositifs de formation applicables actuellement ne sont adaptés ni à ce type de formation, ni à des salariés qui vont s'investir sur leur temps personnel sans aucune rémunération. L'idée de départ qui est de déployer à distance des formations qui n'existent pas au niveau national, pourquoi pas, mais pas jusqu'à aller encourager ce dispositif.

FP (UNSFA) : au regard de ce qui s'est appliqué dans les modules existants d'E-Learning, les entreprises ont investi dans ce type de formation pour apporter une réponse, soit à une population de salariés homogène mais dispersée géographiquement (ce qui peut justifier qu'il y aura un retour d'investissement) ; soit à une population hétérogène pour laquelle une formation de masse est nécessaire (ce qui peut intéresser la branche pour l'avenir) ; soit pour des besoins de formation récurrents. Ce sont donc les trois critères de développement de l'intention qui permettent de regarder dans la famille économique de la branche architecture quel pourrait être le sujet d'application pour avoir une population suffisamment motivée et surtout, quel serait le sujet récurrent qui pourrait être applicable. La branche a du mal à définir tout cela à partir des données actuelles et peut-être aussi à partir de la motivation des salariés. Il y a quand même une notion de prospective qui est embarrassante au niveau de la mise en œuvre d'un tel investissement, cependant, il faut continuer cette analyse, rechercher quel pourrait être le sujet d'application et la population à laquelle il pourrait s'appliquer. La sous commission doit peut-être réfléchir aux applications antérieures de la branche et regarder ce qui va se passer sur un ou deux ans.

JFC (SyndArch) : lorsque la CPNEFP a commencé à discuter de l'E-Learning, la question de prise en charge n'avait pas été occultée et elle avait proposé d'y réfléchir. Le temps de formation n'est pris ni sur le temps de travail, ni sur quoi que ce soit, mais c'est le temps de formation qui doit être indemnisé. Aujourd'hui, il y a deux systèmes d'indemnisation, le remboursement du coût de formation à l'entreprise qui maintient le salaire ou bien, la prise en charge de la formation puisqu'elle se déroule sur le temps de travail. Soit la formation se déroule pendant le temps de travail et le système actuel est le même, soit la formation est faite à l'initiative du salarié (comme le DIF ou le CIF) et il faut trouver des moyens d'indemnisation pour que ce ne soit pas un obstacle à la mise en place de l'E-Learning.

FP (UNSA) : une enquête économique a été faite, et dit qu'à l'heure actuelle, sur le lieu de travail, le poste informatique individuel est utilisé à usage personnel pendant environ 1 heure. Pourquoi ne pas inciter à se former en E-Learning au sein de l'entreprise dans le cadre d'un partenariat employeur/employé pendant le temps de travail ?

PC (SyndArch) : l'enseignement de l'architecture risque d'évoluer assez rapidement et de s'orienter vers un plus grand savoir technique par rapport à tout ce qui est demandé aujourd'hui, notamment au niveau des performances des bâtiments. Toute la profession défend l'idée que les salariés des entreprises d'architecture doivent être aussi bien formés que leurs employeurs, certaines choses peuvent s'apprendre très facilement sur le lieu de travail, ce ne sont pas forcément des formations difficiles, mais elles nécessitent un ou deux jours de formation intense sur certains programmes qui vont permettre aux architectes de maîtriser des domaines qu'ils ne maîtrisent plus et dont l'aboutissement est difficile. A titre d'exemple, dans le domaine préalable des niveaux d'esquisse d'un projet sur les problèmes d'économie d'énergie, les architectes doivent absolument intégrer ces compétences et leurs salariés aussi. L'E-Learning se prêterait très bien à ce type de formation et c'est une voie très intéressante. Cependant, compte-tenu de l'investissement, il faudrait tout de même savoir qui pourrait être intéressé, au-delà du tiers des salariés qui se forment aujourd'hui.

HT : les 30 % de salariés qui se forment dans la branche proviennent des données de l'Opca PI, ce qui ne signifie pas pour autant qu'ils ne sont pas plus nombreux, ce ne sont que des chiffres de prise en charge des dossiers.

EC (UNSA) : l'exemple pris par P. Colombier est tout à fait pertinent, les salariés ont besoin d'être formés, mais, paradoxalement, la formation est en constante évolution et la mise en place de l'E-Learning paraît délicate du fait de ces évolutions. Il faudrait donc qu'elle soit peu chère et diffusée largement, la crainte étant que certains organismes, comme des bureaux de contrôle, se mettent à utiliser ce dispositif.

FG (SyndArch) : il ne faut pas confondre la notion d'information qui peut être recherchée sur internet et la notion de démarche intellectuelle qui nécessite de la formation. Au sein des agences, FG ne voit pas quels sujets de formation pourraient être efficaces en E-Learning.

YB (CFTC) : est-ce vraiment à la branche de financer ce type d'outil pour mettre en place l'E-Learning qui profitera à d'autres ? Avant de mettre en place un tel dispositif, il vaudrait mieux réfléchir à son utilité, à son intérêt et à l'opportunité qu'il représente. Quant à la formation pendant le temps de travail, si les salariés sont regroupés en vidéoconférence, il n'y aura pas trop de difficultés puisque les horaires devront être aménagés en conséquence, mais c'est tout le travail individuel qui pose problème et la façon dont il sera rémunéré.

JFC (SyndArch) : suite aux retours des formations en E-Learning, il s'avère qu'elles sont intéressantes et aboutissent à des diplômes universitaires de haut niveau, y compris des doctorats, c'est donc un moyen qui est adapté à toutes les formations. Quant au financement, c'est un investissement intéressant pour la branche qui devra négocier des partenariats avec des organismes de formation de manière à ce qu'elle ait un retour sur investissement. Il ne s'agit pas de mettre gratuitement un outil à la disposition de chacun.

FLV (CFE-CGC) : toute ouverture à un supplément de formation ne peut être que favorable à la branche et à ses salariés, cependant, la CPNEFP ne peut pas répondre rapidement à des questions et à des inquiétudes qu'elle se pose naturellement, ce sera le travail de la sous commission.

YB (CFTC) : il faut profiter du lien qui existe entre les organismes de formation et la branche par le biais du Comité Technique de Labellisation pour les approcher et voir s'ils seraient intéressés par la mise en place d'une plateforme d'E-Learning et s'ils auraient besoin d'un tel outil pour pouvoir diffuser les formations labellisées. Avant de commencer quoi que ce soit et d'engager 150.000 € minimum, mieux vaut faire une étude de marché.

PC (SyndArch) : il faut tout d'abord que la CPNEFP inventorie les formations dont les entreprises d'architecture auront besoin demain et situer géographiquement les quelques organismes de formation qui sont assez pointus dans certains

domaines. La sous commission doit avoir mission d'inventorier les réels besoins des entreprises, besoins qui évoluent chaque jour, quant à la branche, elle doit penser à des formations très qualifiantes et avec des besoins "modernes".

YB (CFTC) : ce qui vient d'être dit pourrait être en lien avec le travail prospectif de la sous commission "Emplois et Compétences".

FG (SyndArch) : comme c'est la branche qui détermine les formations prioritaires, a priori, l'E-Learning pourrait s'appliquer à ces formations. Outre le fait que la sous commission sera chargée d'évaluer l'intérêt de ce dispositif, elle devra travailler à partir des formations déjà définies et/ou faire une analyse prospective des formations de demain.

JMR (UNSA) : l'E-Learning pourrait même devenir en tant que tel une formation prioritaire ! Jusqu'à présent, la branche n'a aucune idée de l'impact que peut avoir la formation à distance.

LT (CGT) : il faut déjà savoir de quoi parle la branche, la formation et l'information sont deux choses différentes. Initialement, lorsque la CPNEFP a abordé l'E-Learning, ce dispositif devait plutôt être un processus de valorisation pour les salariés et concerner les formations longues qui amèneraient à une qualification, à un diplôme. Compte-tenu de la difficulté de sa mise en œuvre, la CPNEFP est en train d'essayer de voir comment utiliser l'E-Learning par rapport à des formations très spécifiques et très techniques qui sont plus du domaine de l'information. Il faut donc bien faire attention et ne pas tout mettre dans l'E-Learning et bien cibler les formations dont parle la CPNEFP. Au niveau des besoins et du budget, si la branche est prête à mettre 150.000 ou 200.000 € sur la table pour de la formation, il faudrait peut-être voir celles qui existent actuellement, quitte à payer le transport et l'hébergement aux salariés qui seront trop éloignés des formateurs. Par ailleurs, ce n'est pas après une journée de travail ou pendant le week-end que ce genre de dispositif doit être utilisé.

SG (CFDT) : rappelle que le DIF doit être mis en place comme un projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activité, et en seconde priorité, il doit permettre aux salariés de bénéficier d'actions de formation développant leur employabilité. Pour les formations prises sur le plan, il faut que ce soient des formations de développement de compétences pour pouvoir être suivies hors temps de travail et ce, à hauteur de 80 heures/an.

JPB (SyndArch) : ce projet d'E-Learning permettra donc aux salariés de pouvoir se former "n'importe où", ce qui signifie que ceux qui ne pourront pas le faire au sein de leur agence le feront de chez eux. Cependant, à quel moment et dans quelles conditions pourront-ils le faire ? Il vaudrait mieux que le lieu de formation soit un endroit où il sera facile de travailler et de se concentrer.

YB (CFTC) : souhaite que le travail de la sous commission reste au stade de l'étude sur l'E-Learning et non pas qu'il aboutisse à la conclusion de sa mise en place. Le travail de la sous commission sera d'établir un dossier d'opportunité d'inscription dans le dispositif d'E-Learning et qu'elle soit en lien avec la sous commission "Emplois et Compétences".

HT : en matière d'opérationnalité, il semble que la sous commission "Emplois et Compétences" va être très sollicitée.

YB (CFTC) : la plateforme proposée par la sous commission "Emplois et Compétences" pourrait être commune avec l'E-Learning, mais le problème, c'est l'échéance pour aboutir au projet de formation à distance.

PS (UNSA) : autant sur la plateforme "Emplois et Compétences", la sous commission arrive à une réflexion structurée, autant sur l'E-Learning, ce n'est qu'une mission de prospective pour savoir dans quelle mesure et avec quels moyens, le projet peut aboutir.

**Décision** : La CPNEFP approuve la mise en place d'une sous commission qui sera chargée de poursuivre l'étude d'opportunité amorcée ce jour sur les formations ouvertes et à distance selon les axes de travail suivants :

- prise en charge des formations
- mise en place et coût d'une plateforme
- types de formations pouvant être dispensées en E-Learning en fonction des besoins de la profession

Cette sous commission, intitulée "Formations à distance" sera composée de J-François Chenais (SyndArch), E. Cézard (UNSA), Y. Bouaziz (CFTC) et L. Tabbagh (CGT). Les membres suppléants seront J-Pierre Barranger (SyndArch) et F. Le Varlet (CFE-CGC). Elle se réunira le mercredi 24 avril 2013 à 15h00.

#### **Point n° 7 : Information sur la mise en œuvre de la campagne de labellisation 2014**

HT : la campagne a été lancée le 02 avril 2013, le formulaire de saisie à destination des organismes de formation a été intégré sur le site internet, 200 courriers sont partis à l'attention des organismes de formation qui ont été désignés par l'Opca PI, qui ont déjà obtenu le label ou qui ont répondu aux précédents labels formation.

Un organisme de formation a déjà saisi sa première demande, tout va bien, le formulaire fonctionne, le Comité Technique de Labellisation attend des réponses.

PP : comme l'année dernière, étant donné que les organismes de formation ont dû respecter une procédure un peu plus rigoureuse, une seule réponse n'a été déposée à ce jour, mais l'année passée, les demandes ne sont arrivées que les derniers jours. Les organismes ont jusqu'au 31 mai pour répondre, la date butoir de dépôt des demandes peut toujours être différée, mais avant de réunir le CTL, il serait préférable d'attendre la clôture des demandes de façon à le laisser travailler priorité par priorité.

PS (UNSFA) : le CTL a-t-il prévu de faire des relances, et a-t-il prévu de faire un courrier spécifique aux organismes de formation qui ont obtenu le label pour leur préciser que ledit label n'est attribué que pour un an et qu'ils renouvellent leur demande s'ils le souhaitent ? Certains organismes pensent que le label est attribué pour plus d'un an et n'ont pas demandé son renouvellement.

JFC (SyndArch) : il semble judicieux de faire un courrier de rappel aux organismes qui ont déjà reçu le label et de leur rappeler qu'il est attribué pour une durée limitée.

FP (UNSFA) : se demande si la durée d'un an pour l'attribution du label est une durée suffisante ? Ne vaudrait-il pas mieux l'accorder pour une période un peu plus longue, notamment en raison des exigences de la branche et des thèmes de formation qui sont reconduits ou qui changent et ce, pour que ce ne soit pas trop dissuasif pour les organismes qui déposent des demandes.

JFC (SyndArch) : chaque année, la branche reçoit 150 à 200 dossiers et a priori, il n'y a pas de souci. La durée de validité du label d'un an permet justement de veiller à ce que les formations soient de qualité.

HT : il faut savoir ce que la branche demande en matière de la qualité de la formation. Lorsque les organismes de formation ont dispensé une formation, la branche leur demande de jeter un regard critique sur ce qu'ils ont fait ; soit ils décident que les informations données la première fois correspondent bien à la demande et à la satisfaction des stagiaires et ils représentent le même dossier ; soit ils ont un regard réflexif sur leurs pratiques et ils se disent qu'effectivement, au vu des demandes des stagiaires, ils font évoluer leur référentiel de formation.

FP (UNSFA) : en réalité, et-ce que la branche connaît le nombre de stages qui se sont déroulés ?

JP (SyndArch) : il faut effectivement que la branche ait une évaluation du nombre de stages et de stagiaires qui ont suivi les formations labellisées.

HT : la branche a juste reçu de l'Opca PI le retour sur les actions labellisées enregistrées pour 2012, ce qui va permettre à la sous commission de les comparer aux déclarations des organismes de formation qu'elle aura reçues.

JMR (UNSFA) : la branche ne peut-elle pas obliger les organismes de formation à lui donner le nombre de stages labellisés qui sont suivis ?

HT : jusqu'à la campagne 2014, la CPNEFP n'a eu que deux ans de recul, ce qui est très peu. Il a désormais été demandé aux organismes de formation de tenir à la disposition de la branche tous les éléments relatifs à la formation, tout va se mettre en place petit à petit et les dossiers seront accompagnés.

**Décision** : La CPNEFP demande que la sous commission "Labellisation" envoie un courrier aux organismes de formation qui se sont vus attribuer le label 2013 pour leur rappeler que ledit label n'est valable que pour un an et qu'ils doivent renouveler leur demande s'ils en souhaitent la reconduction.

#### **Point n° 8 : Information de la sous commission "Emplois & Compétences"**

HT : la CPNEFP avait demandé à la sous commission de lui donner plus de visibilité sur les activités à conduire et les acteurs à associer, ainsi qu'un échéancier et une estimation ; H. Tran a rédigé un document en ce sens.



Les deux premières pages présentent les éléments d'analyse économique et sociale qui ont amené à l'émergence de ce projet avec des objectifs pour la CPNEFP en termes de finalités et d'utilisation de l'outil qui permettront de suivre le projet et de l'évaluer tout au long de son développement.

Par rapport à la mise en perspective du projet, la sous commission souhaitait qu'il soit, d'une part propice à la mise en place de partenariat ou d'un renforcement de partenariat avec les acteurs régionaux en mettant en interface les CPR par rapport à ce projet. A ce sujet, il avait été demandé à la sous commission de préciser le rôle des CPR en la matière.

Les quatre phases du projet sont reprises dans le document proposé aux partenaires sociaux. La durée a été revue compte-tenu des objectifs et de l'intérêt d'associer des partenaires régionaux, au lieu de 12 mois, la prévision est de 18 mois, en sachant que le séquençage par phase permettra d'avancer et de faire évoluer le projet selon les besoins.

↳ **Phase 1** : elle se reporte, bien entendu, à la capitalisation des données "emplois/compétences" et des outils de gestion des ressources humaines et de gestion des emplois et compétences. Comme le projet est programmé sur 18 mois, il a été proposé de donner des priorités par rapport à des emplois au sein des entreprises d'architecture sur lesquels se pencher.

Cinq emplois types ont été retenus :

- dessinateur-projeteur
- architecte salarié
- conducteur de travaux
- assistant(e) administratif (ve)
- économiste.

En termes d'activités et de compétences, ces emplois types correspondent notamment aux thèmes prioritaires de la labellisation ; le projet "Emploi et Compétences" visant à donner un peu de prospective au dossier labellisation.

La sous commission sera chargée de recenser les référentiels d'emplois et compétences qui précèdent les référentiels de formation. Lorsque, par exemple, le Bac Pro "collaborateur d'architecte" a été réalisé, le référentiel de formation n'a pu être élaboré qu'à partir du moment où le référentiel d'emplois et compétences a été rédigé. Ces référentiels figurent en annexe dans les arrêtés de publication du diplôme et dans les extraits de comptes-rendus de la branche quand il s'agit de référentiels internes liés à ses actions de labellisation.

Dans cette phase 1, l'idée de la sous commission, c'est de pouvoir dresser une base de données un peu singulière par rapport à ces éléments et d'en déduire, avec un échantillon de CPR, des éléments qui pourraient être utiles à mettre en place sur la plateforme.

Compte-tenu du temps imparti et du budget qu'il va falloir maîtriser, la sous commission propose d'inviter les Présidences des 12 CPR qui en fait, représentent les régions où il y a le plus d'entreprises et de salariés de la branche, la tranche du milieu et également les petites régions où il y a peu d'entreprises et donc, des salariés isolés par rapport aux questions d'emplois et de compétences. A partir du moment où il a été question d'expérimentation terrain et du fait que H. Tran ira animer une ou deux réunions, elle sera restreinte à la métropole.

Dans cette première phase, l'idée est de travailler de manière à centraliser sur toutes les bases de données et pour pouvoir amorcer les phases suivantes, de pouvoir inviter ces 12 CPR et leur présenter le projet et ses objectifs et pouvoir désigner, parmi elles, quatre terrains d'expérimentation volontaires en matière de travail avec les partenaires régionaux.

En ce qui concerne le budget prévisionnel, pour chaque phase, H. Tran a indiqué :

- un nombre de jours estimatif en termes de travail central
- une estimation financière de ce que pouvait coûter les activités et notamment les réunions qui ne sont, pour le moment, qu'une projection.

Par rapport au projet, H. Tran aura 20 jours de travail par mois et elle estime que par rapport à ces 20 jours, elle va consacrer 6 ou 7 jours à telle ou telle période et ces 7 jours seront imputés sur le projet. Pour donner un peu plus d'ampleur à ce projet, il a été demandé à H. Tran d'étudier d'autres possibilités de financement que les fonds propres de la branche. Forcément, pour pouvoir aller chercher des financements par ailleurs, H. Tran sera obligée d'avoir une estimation de ce que coûteront les ressources humaines de l'APGP et de quelle quotité de ces ressources humaines sera affectée au projet, ce qui, au même titre que le budget prévisionnel, viendra comme la participation de la branche par rapport au projet.

JFC (SyndArch) : l'idée c'est de faire appel au Fonds Social Européen (FSE), il faut donc bâtir un budget en tenant compte de toutes les dépenses, y compris les dépenses internes qui apparaissent comme une part de l'investissement en plus des fonds propres que la branche pourrait éventuellement apporter.

HT : l'analyse économique et sociale repose sur différentes problématiques qui sont traitées en FSE et qui sont aujourd'hui des priorités nationales et européennes auxquelles répond le projet, c'est en quelque sorte une subvention que va solliciter la branche.

EC (UNSFA) : comment a été calculé le budget prévisionnel de 10.000 € relatif à la réunion des acteurs régionaux ? EC trouve ce montant excessif.

HT : c'est une estimation par rapport à ce qui a été dépensé lors de la réunion des pôles du 23 novembre dernier. Ce n'est qu'un budget prévisionnel, c'est un plafond et les dépenses seront justifiées sur leur réalité. C'est une base qui va permettre de demander des subventions qui seront toujours indexées à la réalité des dépenses.

PS (UNSFA) : le FSE est un remboursement après dépenses justifiées, sur un engagement préalable.

JMR (UNSFA) : la subvention peut être revue à la baisse si tout n'a pas été dépensé, par contre, elle ne peut pas être revue à la hausse.

HT : à partir du moment où la branche monte le projet et qu'elle flèche les budgets, la sous commission sera particulièrement vigilante à avoir tous les justificatifs puisque c'est une obligation au niveau comptable et financier.

JFC (SyndArch) : pour le budget de l'APGP, propose que l'estimation budgétaire du projet soit ventilés sur trois exercices : 34.000 € sur 2013 ; 122.000 € sur 2014 et 108.000 € sur 2015. L'APGP est capable d'absorber les 34.000 € sur son budget actuel, mais il faudra, dès fin décembre 2013, qu'elle prévoi 122.000 €.

↳ **Phase 2** : elle consiste à réinjecter, au niveau régional et auprès des CPR et des acteurs régionaux qui auront été retenus avec les CPR, des données dans la plateforme et des données qui doivent sortir de cette plateforme pour pouvoir être utiles aux entreprises et aux salariés de la branche. L'idée, c'est d'imaginer dans cette phase, avec la sous commission et la CPNEFP, le fonctionnement de la plateforme et d'articuler ainsi la demande précise de la branche pour obtenir un cahier des charges sur lequel sera fait un appel d'offres auprès de prestataires informatiques.

Le travail sur le cahier des charges et sur la préparation des données (entrées et sorties) sera fait au niveau de l'APGP et ensuite, il sera présenté et testé au niveau régional avec les quatre CPR qui auront été retenues comme terrain d'expérimentation.

↳ **Phase 3** : elle est destinée à développer l'outil informatique, la plateforme de services, avec la notion de pouvoir former les futurs testeurs, mais surtout des "Méta utilisateurs" à savoir, potentiellement les représentants d'écoles, les organismes de formation, ceux qui disposent du label ou font partie de pôles de formation et ce, pour les former à l'utilisation de l'outil, pour qu'ensuite, ils puissent diffuser l'information et accompagner les salariés ou les entreprises qui viendront, auprès d'eux, à utiliser cet outil. L'idée, c'est de les former pour pouvoir avoir une dissémination plus importante ensuite lorsque la branche mettra en place la plateforme.

↳ **Phase 4** : une fois que la plateforme sera développée par le prestataire informatique retenu sur appel d'offres, elle sera bien entendu testée sur les CPR retenues comme terrain d'expérimentation. L'objectif étant d'aboutir fin 2014 à un outil qui puisse prendre en compte les corrections demandées par la communauté de tests et ensuite, le diffuser à l'ensemble des entreprises et des salariés de la branche en ayant une politique de communication publique un peu volontariste autour d'un colloque national et en impliquant des partenaires comme l'Ordre ou d'autres acteurs institutionnels et surtout, en faisant un retour d'expérience aux personnes qui auront accepté de participer aux tests, parce que ce seront elles qui ensuite, diront avoir participé aux tests de cet outil et qu'il est bien utilisé.

Cette dimension "communication" est prévue dans les 3 premiers mois de 2015. Le budget de 75.000 € évoqué pour le colloque donne un peu de marge par rapport à ce que souhaiterait vouloir faire la CPNEFP en termes d'enregistrement du colloque, de ré exploitation des éléments, etc.

Le document présenté récapitule les différentes phases, les activités qui donnent lieu à des dépenses qu'il faut pouvoir anticiper, soit un total prévisionnel de 264.000 €, en sachant que cette plateforme est lancée pour pouvoir ensuite se développer et continuer à être nourrie.

Ne sont pas budgétés : l'entretien et la maintenance, ainsi que les outils RH qui nécessiteront d'être développés et ré enrichis par rapport aux besoins exprimés par les futurs utilisateurs.

Au niveau du FSE, pour 10 € dépensés, il peut cofinancer 4.50 €. Actuellement, la branche entre dans les priorités du FSE. Pour 2013, le temps que le dossier soit monté et le fait que le FSE ait déjà engagé les fonds pour l'année, la demande pourra être faite en 2014. La sous commission les rencontre le 22 avril prochain pour discuter des modalités techniques, ce qui ne laisse pas présager pour autant de l'acceptation du dossier. En tout état de cause, elle en a déjà discuté avec eux, elle leur a donné les informations liminaires sur l'analyse économique et sociale, ce qui permettra au FSE de dire si, techniquement, le projet entre dans leurs attributions.

En 2014, les critères du FSE seront les mêmes qu'en 2013, notamment en ce qui concerne la sécurisation des parcours professionnels, qui à l'échelle européenne, se fait sur les mêmes thèmes.

EC (UNSFA) : attire l'attention de la CPNEFP sur le fait que les fonds européens sont contrôlés.

HT : pour avoir porté des projets FSE, mieux vaut s'être donné une enveloppe qui permettra de mener les activités, plutôt que de la sous estimer, parce que tout dépassement est à la charge de l'organisme qui porte le projet.

PS (UNSFA) : le FSE ne fait pas une avance anticipée de 45 %, la branche devra tout payer et le FSE en remboursera une partie sur la réalité des éléments fournis, remboursement qui pourra prendre un certain temps.

HT : l'organisme qui détient la personnalité morale du projet, c'est l'APGP et effectivement, les délais de remboursement du FSE sont très tardifs.

A la demande de la précédente CPNEFP, la sous commission vient de lui présenter l'échéancier.

La Présidence de la CPNEFP a écrit à Aurélie Filippetti pour attirer son attention sur ce projet "Emploi et Compétences" en lui expliquant que, par rapport aux enjeux et aux problématiques économiques et sociales, il serait utile de pouvoir créer un dialogue autour de ce projet.

L'intérêt d'associer le Ministère de la Culture au dossier dès l'amont, c'est de pouvoir préparer les générations futures à son utilisation et à l'attention qu'il faut porter aux notions d'emploi et compétences au sein de la branche.

**Décision** : La CPNEFP mandate la sous commission "Emploi et Compétences" pour qu'elle démarre la phase 1 dudit projet, à savoir la capitalisation de données "activités et compétences" et des outils "ressources humaines", GPEC et formation sur les cinq emplois types proposés pour l'expérimentation. L'objectif étant de pouvoir organiser dans les meilleurs délais une réunion pour présenter le projet aux Présidences des 12 CPR retenues.

**Point n° 9 : Questions diverses** : aucune

#### **Ordre du jour de la CPNEFP du 30 mai 2013**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 11 avril 2013
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
  - \* Point d'étape du projet "Emploi et Compétences"
- 4 - Information de la sous commission "Labellisation" sur les candidatures
- 5 - Information de la sous commission "formation à distance"
- 6 - Questions diverses