



Compte-rendu approuvé par la
CPNEFP du 06-03-2014

CPNEFP du 06 février 2014

Compte rendu

Collège employeurs :

SyndArch : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Patrick COLOMBIER

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

Collège salariés :

CFDT-SYNATPAU : Sébastien GIRAULT, Nabila HAMICI, (Stéphane CALMARD excusé)

CFE-CGC : François DUDILIEUX, Sabrina DEJOZE

CFTC : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ

FO : Dominique MODAINE, André ZAJDA

UNSA : Frédérique PAQUIER, Jean-Louis BLANC

Président : Patrick SARAZIN (représentant des employeurs)

Vice Président : François DUDILIEUX (représentant des salariés)

Chargée de mission formation : Hien TRAN

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 14 novembre 2013
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Modalités de prise en charge des formations
- 5 - Formations prioritaires 2015
- 6 - Questions diverses.

En l'absence de Stéphane Calmard (CFDT-SYNATPAU), représentant du collège salarié, la Vice-présidence est assurée ce jour par François Dudilieux (CFE-CGC).

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

Décision : L'ordre du jour de la CPNEFP du 06 février 2014 est approuvé en l'état.

Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 14 novembre 2013

Décision : La CPNEFP approuve le procès verbal de la réunion du 14 novembre 2013 sous réserve de la modification suivante :

- Point n° 7 : Suite des modalités de prise en charge des formations 2014 (Prise en charge des formations labellisées). Retirer : « JFC (SyndArch) : propose d'augmenter la prise en charge des salaires. »

Point n° 3 : Rapport d'activité de la Présidence

↳ Projet "Emploi & Compétences" :

PS (UNSFA) : différentes CPR sont candidates pour participer au projet et sont invitées à désigner leurs référents.

HT : différents courriers relatifs au projet ont été reçus (cf. copies). Le premier étant la confirmation du Ministère de la Culture de sa participation au Comité de Pilotage du projet et l'annonce de la subvention accordée pour le projet à hauteur de 30.000 € (trois fois plus qu'escompté), ce qui est une excellente nouvelle. Le second courrier émane du Ministère du Redressement Productif (DGCRS : Direction Générale de la Compétitivité, de l'Industrie et des Services) qui a également confirmé sa participation au Comité de Pilotage du projet.

Fort de ces deux confirmations, le Comité de Pilotage se réunira le 28 février prochain, Comité composé des membres de la sous-commission "Emploi & Compétences" et des deux Ministères participant au projet.

Conformément à leur demande, la sous-commission a diffusé aux différentes CPR les attendus par rapport aux référents (1 ou 2 par CPR) qu'elles devaient nommer (cf. document de synthèse sur le rôle des référents). Les référents ont également été dotés d'un petit outil de communication qu'ils pourront relayer auprès des entreprises et des salariés qui participeront à la phase d'expérimentation. Ce document reprend les grands points du projet, les objectifs et les outils qui seront à tester.

Comme le travail sur les référentiels d'activités et de compétences a pris plus de temps que prévu, les activités du projet ont été décalées. La phase de tests qui était prévue en juin prochain est reportée en septembre 2014.

Par rapport à la désignation des référents et comme les CPR ne se réunissent plus physiquement, la sous-commission a contacté leurs Présidences. La CPR Ile-de-France a déjà communiqué ses deux référents, c'est-à-dire, Christophe YUEN et Nabila HAMICI ; la CPR Rhône-Alpes a proposé Edmond CEZARD ; la CPR Lorraine change bientôt de Présidence, les référents seront désignés sous peu, etc. Les Présidences des CPR ont relayé la demande de référents auprès de leurs membres, référents qui se réuniront avec la sous-commission le 26 mars prochain.

Les activités du projet ont donc été décalées, notamment la phase de tests qui est reportée en septembre 2014 (cf. calendrier prévisionnel des activités mis à jour et budget prévisionnel).

Par rapport au travail réalisé par la sous-commission "Emploi & Compétences", les quatre autres référentiels d'activités et de compétences ont été finalisés, à l'instar du futur référentiel "Assistant technique en architecture", ils vont être diffusés et les avis étant les bienvenus d'ici fin février.

YB (CFTC) : fait remarquer que le Ministère de la Culture va verser 30.000 €, et le Ministère du Redressement Productif n'a rien versé.

PP : le Ministère du Redressement Productif, lorsqu'il a été invité, n'a jamais été ambigu sur sa capacité à intervenir financièrement dans l'opération.

HT : ce Ministère ne fonctionne que sur appel à projet et celui sur les technologies numériques est déjà passé, le prochain appel à projet ne sera pas avant 2015.

Par ailleurs, la sous-commission avait tenté de rencontrer la région Ile-de-France, mais les différentes demandes se sont perdues dans la nature. Grâce à un contact communiqué par l'UNSA, l'APGP a rencontré la direction "formation" de la région Ile-de-France qui, sur les aspects exploratoires de ce projet, est assez intéressée.

Malheureusement, elle ne pourra pas le cofinancer parce qu'elle cofinance des actions de formation et notamment les coûts pédagogiques avec les Opca. Elle demande à la branche de revoir le dossier à la lumière d'un angle uniquement régional et de lui adresser pour qu'elle ouvre à la branche les portes de la direction "emploi".

YB (CFTC) : quid de la participation financière du CNOA ?

HT : l'Ordre a été contacté à l'époque pour qu'il diffuse l'information.

PS (UNSFA) : la CPNEFP peut toujours envisager de rencontrer la nouvelle Présidence et lui présenter le projet, ne serait-ce que pour rappeler à l'Ordre qu'il avait pris l'engagement de diffuser des informations.

JFC (SyndArch) : le SyndArch a rencontré Catherine Jacquot, elle est d'accord pour que PP et HT la rencontrent, lui présentent le projet et discutent ensemble des modalités techniques.

Décision : La CPNEFP prend acte que la sous-commission "Emploi & Compétences" se réunira le vendredi 28 février 2014 après-midi.

Le secrétariat du paritarisme proposera un rendez-vous à la Présidente du CNOA afin de présenter de nouveau le projet.

↳ **Projet d'Actalians-Opca PI relatif au titre de "secrétaire technique" :**

PP : le document présenté a été communiqué par le service R & D d'Actalians, il fait un état des actions engagées par rapport au développement de l'accès au titre professionnel de "secrétaire technique", notamment dans la procédure de Validation des Acquis de l'Expérience. Ce document propose d'aller au-delà parce que "secrétaire technique" est un emploi qui concerne plusieurs secteurs d'activité, le médical, le juridique et le cadre de vie qui intéresse plus particulièrement la branche.

Le principe repose sur un tronc commun d'activités, et des options adaptées à chaque secteur d'activité ; le service R & D de l'Opca PI a fait le constat que c'était extrêmement compliqué. Autant pour la partie "tronc commun", il n'a pas trop de difficulté à monter localement le dispositif de formation parce que le secteur médical, notamment, draine pas mal de candidats, mais lorsqu'il est question de la partie adaptée à chaque secteur d'activité, pour l'architecture, c'est compliqué, il y a rarement assez de monde pour monter quelque chose de spécifique localement.

Ce qui est proposé, c'est que la partie optionnelle "architecture" soit imaginée en formation à distance.

Le document présenté est à la fois le dispositif, tel qu'il s'est mis en place, une description des aspects qui relèvent du tronc commun, de ceux qui relèvent des particularités "architecture". Un avis est demandé sur la façon dont la CPNEFP perçoit le principe : approuve-t-elle les modalités suggérées et la mise en œuvre de ce dispositif ?

YB (CFTC) : fait remarquer qu'au départ, il était question d'un secrétariat technique option "entreprises du cadre de vie" et qu'ensuite, il est question de l'option "architecture", alors qu'à la base, cette formation concernait les économistes, les géomètres et les architectes.

PP : c'est un projet tel qu'il est soumis à la branche, c'est à la CPNEFP de voir si le contenu est adapté à la profession. En comparant ce qui est proposé par l'Opca PI et ce qui est proposé dans le référentiel d'activité élaboré par la branche, il semble que ce soit assez cohérent.

HT : en termes de formation (page 6), les savoir-faire sont a minima ceux qui sont nécessaires pour mener les activités énoncées dans le référentiel ; quant aux savoirs procéduraux et théoriques, ils sont à peu près cohérents. Ce qu'il manque peut-être, c'est la connaissance des métiers de l'architecture ; quelqu'un qui se forme au secrétariat technique et qui doit travailler en agence d'architecture ne doit pas méconnaître les métiers d'architectes, de dessinateurs-projeteurs, de conducteurs de travaux ... sinon, il (ou elle) passe à côté de l'assistance qu'il (ou elle) fournit au niveau administratif, technique et financier.

PP : la démarche de l'Opca PI recueille-t-elle l'assentiment de la CPNEFP ? Quel est son avis sur le projet présenté ?

YB (CFTC) : l'Opca PI risque de revenir ensuite pour faire passer cette formation comme prioritaire avec des taux de prise en charge correspondants. La CPNEFP doit se rappeler que précédemment, cette formation avait été mise à 25 €/heure, contrairement à d'autres branches où elle était à 12 €/heure !

FD (CFE-CGC) : 231 heures de formation pour le tronc commun + 147 heures pour l'option secrétariat technique "cadre de vie", il faudrait peut-être vérifier ces heures en détail et voir si c'est suffisant ou non. Est-ce qu'un module de 28 heures pour le suivi administratif et financier d'un chantier ou bien un module de 21 heures pour le montage administratif d'un dossier de permis de construire sont suffisants ?

HT : il faudrait donc vérifier si la CPNEFP peut avoir un regard critique sur le référentiel de formation de l'Opca PI et le cas échéant, lui faire une proposition ; aujourd'hui, l'Opca PI a agréé quatre ou cinq organismes de formation.

PS (UNSA) : il faudrait effectivement savoir qui va dispenser la partie propre au cadre de vie et avoir des renseignements sur le contenu de la formation.

HT : il s'agit d'une expérimentation, l'Opca PI va ensuite monter un cahier des charges.

PS (UNSFA) : sur le principe, la branche pourrait être intéressée ; cette action répond à deux choses : la formation et la mise en place d'un système d'e-learning auquel la branche a déjà réfléchi.

JFC (SyndArch) : 35 heures de formation pour "répondre aux consultations, en quoi y-a-t-il besoin de 35 heures ? N'importe qui peut le faire, dans un avis d'appel à concours, il n'y a que des pièces à fournir, c'est de la gestion purement administrative. Par contre, le montage administratif d'un dossier de permis de construire nécessite plus de temps ; les modules semblent déséquilibrés, il faut effectivement que la CPNEFP se penche sur cette formation. Quant à la maîtrise d'un logiciel de CAO-DAO, à quoi servent les 28 heures pour une secrétaire technique ?

FP (UNSFA) : est-il possible de contacter les organismes de formation pour savoir quel est leur programme ? Ce n'est pas à l'Opca PI de les agréer.

HT : c'est une action interprofessionnelle de l'Opca PI, il a déjà agréé des organismes de formation, la CPNEFP n'a pas à aller trop loin par rapport aux activités des uns et des autres. Puisqu'il y a débat sur le contenu de cette formation, HT suggère de mettre en place un petit groupe de travail de 2 ou 4 personnes qui échangeraient avec Catherine Bissey sur les tenants et les aboutissants, sur ce qu'attend la CPNEFP et sur ce qu'elle pourrait faire.

PP : ne serait-il pas intéressant que l'échange ait lieu tout simplement avec les membres de la sous-commission "Emploi & Compétences" qui travaille sur les référentiels ?

Décision : La CPNEFP mandate la sous-commission "Emploi & Compétences" pour qu'elle approfondisse le contenu de la formation "secrétaire technique" proposée par l'Opca PI, notamment le dispositif optionnel relatif au secteur "cadre de vie".

↳ Information :

PP : l'APGP a eu une prise de contact avec Pierre Bilger, successeur de Jérôme Poulain. La discussion a eu lieu à "bâtons rompus" pendant 2,5 heures, il semble intrigué de savoir ce qu'est une "branche", intéressé par ce qu'elle développe et met en œuvre. Il faut savoir que l'entretien a eu lieu parce que la branche est sollicitée pour participer à une réunion interministérielle regroupant les Ministères du Logement, du Développement Durable et de la Culture sur la thématique des "constructions parasismiques". La réunion est programmée le 12 février prochain, l'intérêt pour la branche d'y participer est de pouvoir évoquer comment ces questions, en termes de compétences, pouvaient être éventuellement traitées dans le cadre des procédures déjà en vigueur au sein de la branche. Cette réunion permettra d'expliquer que c'est la formation des salariés qui peut être impactée par ces enjeux de constructions parasismiques et qu'il fallait que ce soit décliné en termes de compétences à identifier, d'objectifs de formation à décliner pour que la branche s'y intéresse, que ces questions puissent s'intégrer dans ses modalités de travail.

Point n° 4 : Modalités de prise en charge des formations

PP : les orientations adoptées par la CPNEFP, en matière de prises en charge 2014, ont été communiquées à l'Opca PI. L'Opca PI a confirmé que les demandes de la CPNEFP ont été validées et seront mises en œuvre. A ce jour, ces modalités ne sont pas encore mises en ligne sur le site de l'Opca PI, cette étape est importante puisque c'est là où la CPNEFP pourra vérifier que tout ce qui a été demandé a réellement été pris en compte.

A l'occasion de la rédaction des dites modalités de prises en charge, une difficulté est apparue par rapport aux contrats de professionnalisation, notamment celui relatif à la formation HMONP. Un tableau reprenant chacun des types de contrats de professionnalisation donne des indications sur les modalités de prises en charge, notamment en matière de salaires et ce qui doit être appliqué dans ce cas là.

Pour chacun des contrats conduisant à tel type de formation diplômante, il y a une indication sur le coefficient qui doit être pris en compte. Il faut savoir que l'actualité de la CPNNC fait que ce problème est déjà traité. Des informations données par des écoles d'architecture circulent et posent quelques difficultés parce qu'elles peuvent placer entreprises et salariés dans une situation juridique assez délicate.

Il se trouve que pour la HMONP qui figure dans le tableau mis en ligne par l'Opca PI, le coefficient de référence qui est indiqué comme étant celui sur lequel l'entreprise doit se baser pour appliquer 85 % de la rémunération est de 320.

Après avoir interrogé l'Opca PI pour savoir d'où venait cette indication qui a l'air d'être en ligne depuis plusieurs années, l'organisme n'a pas retrouvé l'origine de cette référence. Ce coefficient 320 pose un problème juridique puisqu'il conduit les entreprises à définir une rémunération qui n'est pas conforme aux dispositions de l'accord de branche,

étant donné que les 85 % sont censés d'appliquer sur le coefficient correspondant à la qualification qui est supposée être acquise à l'issue de la formation HMONP.

Sans vouloir réactiver maintenant le débat autour de la HMONP, il s'avère que la qualification supplémentaire à laquelle doit conduire le contrat de professionnalisation par rapport au niveau de formation initiale du stagiaire, ne peut être que "Architecte en titre", ce qui, dans la grille de classification, correspond très précisément au coefficient 430.

L'Opca PI ne sachant donc pas d'où sort cette référence au coefficient 320, il demande que la CPNEFP lui dise quel coefficient il doit retenir.

SD (CFE-CGC) : la notion d'architecte en titre sous entend quand même que l'architecte est inscrit à l'Ordre, il faut savoir que même si la HMONP permet de s'y inscrire à l'issue de la formation, tout le monde ne le fait pas forcément.

YB (CFTC) : il y a un malentendu, le secrétaire général vient de faire référence à la rémunération et au niveau de classification pour le salarié qui est en contrat de professionnalisation en vue de préparer la HMONP. La pratique de la branche, au regard de la Convention Collective, a toujours été de prendre 85 % du coefficient de sortie en partant du principe que le diplôme passé par le salarié correspond à tel niveau de la grille de classification. Selon la Convention Collective, le diplôme d'architecte correspond au coefficient 370, la HMONP ayant pour but final que le salarié s'inscrive à l'Ordre et passe au coefficient 430.

La CFTC estime qu'il est inutile de débattre pendant des heures sur une erreur qui date d'un certain temps et propose que la rémunération d'un HMONP soit calculée sur la base de 85 % du coefficient 430, en sachant qu'au niveau de l'Opca PI, la HMONP ne représente qu'un ou deux contrats par an et qu'elle est prise en charge à hauteur d'1 €.

JFC (SyndArch) : rappelle que la HMONP prépare à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre. Il y a deux cas possibles pour l'exercer, soit en devenant libéral ou employeur, soit en devenant architecte en titre ; encore faut-il que l'agence dans laquelle le salarié concerné travaille ait besoin d'un architecte en titre !

FP (UNSFA) : l'UNSFA reçoit de nombreux appels téléphoniques d'agences qui rencontrent des difficultés pour bâtir la convention avec les écoles d'architecture pour les demandeurs de stage HMONP. Dans le cas où c'est en continuité avec le cursus des études, les stagiaires sont sous le régime étudiant et ne relèvent pas de la Convention Collective. C'est effectivement une approche différente de celle qui concerne un salarié qui est déjà dans le cursus professionnel et qui veut franchir un échelon. La difficulté est de renseigner les agences d'architecture, parfois les stagiaires ne trouvent pas d'employeur parce que le niveau de rémunération est trop élevé ou que les conditions ne le permettent pas.

PS (UNSFA) : il n'y a guère d'alternative, les entreprises sont tenues d'appliquer les accords en place lorsque le stagiaire dépend de la Convention Collective.

JFC (SyndArch) : compte-tenu de la forte fréquentation des contrats de professionnalisation (un ou deux par an), il n'y a pas lieu que la CPNEFP se prenne la tête. La bonne méthode pour intégrer des personnes en HMONP, c'est de leur faire un contrat de travail normal et de le passer ensuite au titre du plan de formation. Quid de l'intérêt de passer la HMONP dans le cadre d'un contrat de professionnalisation puisque la prise en charge est à 1 € ?

PS (UNSFA) : il va falloir se pencher sur le sujet, les dérives décrites actuellement sont aussi le fait que la formation HMONP n'a pas vraiment de statut suffisamment attractif pour l'employeur, mais aussi pour le salarié.

EC (UNSFA) : ces incohérences proviennent aussi du fait que, depuis des années, le Ministère ne veut pas prendre complètement en charge la formation initiale.

PP : propose de diffuser l'accord de branche pour que les partenaires sociaux se le remettent en mémoire d'ici les prochains débats.

Décision : La CPNEFP acte que désormais, le coefficient de référence à l'issue de la formation HMONP suivie par un salarié, est le coefficient 430.

Point n° 5 : Formations prioritaires 2015

HT : a préparé un document rappelant les priorités de formation arrêtées par la CPNEFP pour 2014 (page 1). Il s'agit de la reconduction de ces priorités de formation et de l'intégration de nouvelles priorités (page 2). Elles ont été rédigées au vu des différents échanges en CPNNC sur le management et la gestion de l'information, mais également en CPNEFP

sur la maquette numérique et non pas uniquement le BIM, ainsi que sur l'aménagement des territoires et la sensibilisation des salariés à cette dimension. Une autre priorité est proposée, issue des réflexions de la sous-commission "Emploi & Compétences", sur la gestion interne du travail collaboratif en entreprise.

↳ Rappel des labels 2014 attribués :

- **Priorité 1** : sur 5 dossiers évalués, 4 labels ont été attribués
- **Priorité 2** : sur 6 dossiers évalués, 3 labels ont été attribués
- **Priorité 3** : sur 8 dossiers évalués, 2 labels ont été attribués
- **Priorité 4** : sur 15 dossiers évalués, 11 labels ont été attribués
- **Priorité 5** : sur 47 dossiers évalués, 26 labels ont été attribués
- **Priorité 6** : sur 12 dossiers évalués, 2 labels ont été attribués.

HT : propose à la CPNEFP de modifier la forme de présentation des priorités. Plutôt que décrire l'objectif de formation par : "le salarié, membre d'une équipe projet" ou "le salarié, responsable d'une équipe projet", compte-tenu du travail réalisé par la sous-commission "Emploi & Compétences", HT propose d'indiquer l'objectif de formation et de préciser les emplois repères concernés. Faut-il parler de l'architecte en titre, du conducteur de travaux, de l'économiste de la construction, de la secrétaire, du dessinateur-projeteur ?

YB (CFTC) : lorsque HT indique "architecte en titre salarié", elle vise celui qui est au coefficient 430 de la grille de classification. Qu'en est-il pour celui qui est non titré ?

HT : "l'architecte en titre salarié" est un emploi repère ; par rapport aux fonctions occupées, il y a effectivement des Architectes Diplômés d'Etat qui contribuent à la conception architecturale, mais qui ne portent pas les responsabilités de l'architecte en titre. Dans ce cas, généralement dans les agences, ils portent des noms de chef de projet, de designer ... Ils ne peuvent pas porter le nom d'architecte s'ils ne sont pas architectes en titre salariés, il y en a, mais c'est une mauvaise pratique. Le port du titre est lié à de la responsabilité, à des questions assurantielles.

SD (CFE-CGC) : dans la pratique, c'est un peu différent ; le nom d'architecte en titre génère certaines fonctions et de nombreux diplômés en architecture ne sont pas architectes en titre, mais occupent des fonctions similaires (sans signer les projets cependant). Il y a donc un vide en termes de titre entre le dessinateur-projeteur et l'architecte en titre salarié.

JFC (SyndArch) : la Convention Collective est une Convention à critères classants, il n'y a ni dessinateur-projeteur, ni architecte, mais juste un emploi repère qui est l'architecte en titre. Ce sont des appellations courantes qui ne veulent rien dire. Sur des plaquettes d'agences, s'il est mentionné "25 architectes", il faut lister ceux qui sont architectes en titre, ceux qui ont un diplôme valant grade de master.

C'est l'objet du projet "Emploi & Compétences" qui va permettre de clarifier la situation, de lister les compétences réelles et de les afficher.

FP (UNSA) : l'important, c'est effectivement la délégation de responsabilités et c'est là que se situe toute la différence d'appréciation sur l'architecte qui a la signature d'un projet en responsabilité professionnelle, et le chef de projet.

YB (CFTC) : les pratiques font qu'au niveau des entreprises, certains salariés diplômés en architecture non inscrits à l'Ordre figurent comme architectes sur leur bulletin de salaire et leur contrat de travail. C'est pourquoi, dans le document proposé sur les priorités de formation, il est préférable d'indiquer "architecte" plutôt "qu'architecte en titre" pour que ces formations soient ouvertes à ce type de population. Même si ce qui est pratiqué en entreprise n'est pas bon, ce n'est pas une raison d'exclure de ces formations une certaine catégorie de personnes.

HT : le port du titre est légal et est du ressort de l'Ordre. Lorsqu'il est mentionné "Emploi repère : architecte en titre salarié", personne n'est exclu puisque c'est un emploi repère, une appellation administrative. Ce n'est qu'une proposition compte-tenu de la capitalisation proposée sur le travail réalisé par la sous-commission "Emploi & Compétences".

YB (CFTC) : ne remet pas en cause le travail de la sous-commission, YB propose simplement de remplacer "architecte en titre" par "architecte" pour ouvrir un maximum la formation.

OB (UNSA) : propose de supprimer "en titre" et d'indiquer "architecte salarié" ...

HT : sauf que l'intitulé "architecte en titre salarié" a été validé par la CPNEFP !

EC (UNSFA) : ne voit pas pourquoi l'intitulé changerait, il y a bien une différence entre "architecte" et "architecte en titre" qui est celui qui porte les responsabilités.

PS (UNSFA) : ces appellations concernant l'appel à candidature auprès d'organismes de formation, il ne faudrait pas qu'elles apparaissent au niveau de la prise en charge pour éviter qu'elles ne soient rejetées par l'Opca PI.

HT : rien ne va changer pour l'Opca PI, il aura l'intitulé de la formation, l'organisme de formation, le coût et le nombre de jours de formation.

FP (UNSFA) : pour la prise en charge de la formation, est-ce que l'appellation de la personne susceptible de suivre la formation (ex. architecte en titre) peut déclencher la nécessité de produire son certificat d'inscription à l'Ordre ?

YB (CFTC) : au niveau de la prise en charge des formations au sein de l'Opca PI, tout est dématérialisé, automatisé et compte-tenu du nombre de dossiers financés par an, l'Opca PI n'a pas les moyens de vérifier les dossiers un à un.

HT : lorsqu'une demande de prise en charge est faite auprès de l'Opca PI, celui-ci regarde en premier si l'entreprise cotise, si le salarié est dans l'entreprise depuis au moins six mois et le cadre de la formation (DIF, plan de formation, période de professionnalisation). Ce sont des éléments administratifs sur lesquels l'Opca PI fait des vérifications ; tout le monde sait qu'il est interdit de faire de la ségrégation par rapport à une formation professionnalisante.

Lorsque les organismes de formation se connecteront au formulaire dans le cadre de la labellisation, ils seront invités à prendre connaissance des référentiels d'activités et de compétences élaborés par la branche pour qu'ils puissent réfléchir, par rapport aux activités conduites, à quel niveau ils se placent.

Priorité 1 : Direction de l'Exécution des Travaux

Le stagiaire sera capable de suivre l'exécution des travaux, faire des choix, anticiper les interventions des différents corps d'état. Il aura notamment acquis la méthodologie nécessaire à la rédaction du compte-rendu, et à la gestion des relations avec le maître d'ouvrage, les partenaires techniques et les entreprises.

Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Conducteur de travaux.

Priorité 2 : Ordonnancement Planification Coordination (OPC)

Le stagiaire, ayant déjà l'expérience de chantier, sera capable après analyse d'ordonnancer, de planifier et de coordonner l'intervention des différents corps d'état, études et travaux.

Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Conducteur de travaux.

Priorité 3 : Maîtrise Économique du Projet

Le stagiaire sera capable de mesurer et d'évaluer l'impact économique de l'évolution du projet, à toutes les étapes des études et du chantier.

Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Économiste de la construction.

Priorité 4 : Le développement durable (formation longue)

Le stagiaire sera en capacité de prendre en compte l'ensemble des dimensions du développement durable dans la conception et la réalisation d'un projet architectural.

Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Conducteur de travaux, Économiste de la construction.

Priorité 5 : Les techniques liées au développement durable (formation courte)

Le stagiaire ayant déjà bénéficié d'une formation et/ou d'une expérience au développement durable en maîtrisera une dimension technique spécifique, tant pour les projets de construction neuve que les projets de réhabilitation durable.

Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Conducteur de travaux, Économiste de la construction.

Priorité 6 : Management de projet

Le stagiaire sera en mesure de faciliter la communication et animer le travail en équipe pluridisciplinaire (MOA, MOE, BET, services instructeurs, bureaux de contrôle ...). Il améliorera ainsi la collaboration entre les acteurs du projet architectural et urbain.

Emploi repère concerné : Architecte en Titre salarié. ~~Conducteur de travaux.~~

HT propose à la CPNEFP que les 5 premières priorités ci-dessus, arrêtées en 2013 et qui n'ont pas posé de problème soient reconduites à l'identique. Seule la priorité 6 a posé des difficultés aux organismes de formation dans l'énoncé de l'objectif. Le CTL en a longuement discuté, la proposition est que la priorité 6 disparaisse et qu'elle soit remplacée par l'énoncé suivant : "A l'issue de la formation, le stagiaire sera en mesure de faciliter la communication et animer le travail en équipe, entre acteurs de différents horizons (maîtres d'ouvrage, maîtres d'œuvre, entreprises). Il améliorera ainsi la collaboration entre les acteurs du projet architectural et urbain".

En termes de management de projets, il s'agit d'orienter le stagiaire sur de l'animation du travail en équipe pluridisciplinaire. A un moment donné, le conducteur de travaux se trouve sur le chantier avec l'architecte, mais il a affaire aux autres acteurs de la maîtrise d'œuvre, aux maîtres d'ouvrage le cas échéant et surtout, aux entreprises par rapport à la notion de communication et de mise au travail des équipes.

JFC (SyndArch) : c'est dans le cas où il y a une phase de conception et une phase d'exécution, or, le projet est linéaire, de la conception à la livraison. Le conducteur de travaux est un acteur qui est dirigé par le manager de projets, c'est un emploi technique et non un emploi de management.

SC (SyndArch) : n'est pas d'accord avec JFC sur la notion de projet, même s'il est dit qu'un projet part de la conception à la livraison, ce qui peut entraîner des confusions. Celui qui fait tout de a à z ne peut être qu'un architecte, comment un conducteur de travaux pourrait-il être dans la phase initiale d'un projet ?

FD (CFE-CGC) : les priorités 1 et 2 concernent plus un conducteur de travaux.

HT : retire donc "conducteur de travaux" par rapport à l'emploi repère concerné, sauf que si un conducteur de travaux souhaite s'inscrire à la formation, il ne sera pas question de lui interdire.

FP (UNSFA) : par rapport à la notion de projet, propose de remplacer dans l'énoncé "entreprises" par "BET d'entreprises" pour éviter toute confusion.

JFC (SyndArch) : propose de supprimer "entreprises"...

HT : ce qui signifie que le management de projet est limité à la phase de relations...

JFC (SyndArch) : le management de projet, tel qu'il est défini, concerne de gros projets complexes avec des acteurs différents. Il faut bien garder à l'esprit que ce sont des projets particuliers pour lesquels il y a des équipes de conception et non pas des projets lambda d'une agence.

EC (UNSFA) : dans ce cas là, autant ajouter les bureaux de contrôle, les services administratifs, les services instructeurs qui sont très importants.

<p>Décision : La CPNEFP valide la priorité 6 rédigée comme suit. Management de projet : "A l'issue de la formation, le stagiaire sera en mesure de faciliter la communication et d'animer le travail en équipe pluridisciplinaire (MOA, MOE, BET, services instructeurs, bureaux de contrôle ...). Il améliorera ainsi la collaboration entre les acteurs du projet architectural et urbain. Emploi repère concerné : Architecte en Titre salarié."</p>
--

Priorité 7 : Gestion de l'information

HT : en CTL, il est ressorti que la gestion de l'information administrative, technique et financière était particulièrement importante à maîtriser. L'objectif de formation proposé c'est qu'à l'issue de la formation, *"Le stagiaire pourra appliquer une stratégie et des procédures internes de gestion de l'information administrative, technique et financière, générée par la mise en œuvre du projet architectural et urbain. Il contribuera ainsi à la qualité du projet."* Sont concernées, toutes les fonctions supports de l'agence (Secrétaire d'agence, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Économiste de la construction, Architecte en Titre).

EC (UNSFA) : en ce qui concerne les économistes de la construction, comme ce sont ceux qui sont intégrés dans les agences, pourquoi ne pas parler simplement d'économistes ou de métreurs ?

HT : dans le référentiel d'activités et de compétences, il est question d'économistes de la construction ...

PS (UNSFA) : propose de rajouter "architecte en titre salarié" à la liste des emplois repères concernés.

Décision : La CPNEFP valide la priorité 7 rédigée comme suit. **Gestion de l'information** : *"A l'issue de la formation, le stagiaire pourra appliquer une stratégie et des procédures internes de gestion de l'information administrative, technique et financière, générée par la mise en œuvre du projet architectural et urbain. Il contribuera ainsi à la qualité du projet. Emplois repères concernés : Secrétaire d'agence, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Économiste de la construction, Architecte en Titre salarié."*

Priorité 8 : Nouvelles technologies et approches de la conception du cadre bâti et urbain

HT : cette priorité est née des débats au sujet du BIM et des problématiques qui devaient se poser au niveau des nouvelles technologies en matière de conception (maquette numérique), de gestion du transfert de données entre acteurs du projet architectural et urbain.

Le stagiaire pourra porter un regard critique sur les nouvelles technologies liées à la gestion dématérialisée du projet architectural et urbain, telles que la maquette numérique, les échanges de données graphiques, techniques ... Il sera ainsi en mesure d'évaluer la valeur ajoutée de ces technologies et d'envisager leur intégration dans les différents outils de conception et de gestion de projet qu'il utilise.

Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Conducteur de travaux.

L'idée étant d'insister sur la valeur critique de la formation pour ne pas tomber dans des formations de CAO-DAO. De quelle manière comprendre de nouveaux outils pour choisir de les mettre en place ou pas ?

PS (UNSFA) : il faudrait insister sur l'intégration des nouvelles technologies dans la pratique professionnelle, notamment celles qui permettent de concevoir, ce qui peut être difficile à faire passer.

JFC (SyndArch) : n'est pas d'accord, c'est un nouvel outil et non pas une nouvelle façon de projeter ou de concevoir.

FG (SyndArch) : il lui semble embêtant de *"former un stagiaire à porter un regard critique sur les nouvelles technologies ..."*. La formation doit plutôt permettre au stagiaire de travailler sur des bases de données.

FP (UNSFA) : a contrario, le stagiaire peut avoir un œil nouveau par rapport à des habitudes antérieures et déclencher une démarche de rénovation, ce qui se produit assez fréquemment.

JFC (SyndArch) : les nouvelles technologies sont des outils utilisés quotidiennement, cette formation est décrite de façon assez cohérente, elle va donner les outils pour que les compétences d'appropriation de la maquette numérique passent par les agences d'architecture ; peut-être faut-il décliner cette formation en un certain nombre d'autres.

PC (SyndArch) : c'est un sujet très important. 95 % des agences font peut-être de la DAO, mais pas de la CAO. En 2015, le BIM sera obligatoire en Angleterre, c'est une réalité et il faut y faire très attention si la profession ne veut pas être mangée par les géomètres ou les économistes. Si les architectes ne sont pas capables de maîtriser la maquette numérique, ils vont être "foutus", le problème c'est qu'ils n'en sont pas conscients. Heureusement, l'Ordre, l'UNSFA et le Syndicat parlent de BIM depuis un certain temps et il faut absolument que ces formations soient considérées comme vitales par la profession. Le "regard critique", c'est d'aller colporter dans toutes les agences qu'elles doivent travailler sérieusement, un architecte qui ne travaille pas dans l'espace n'est pas un architecte.

SD (CFE-CGC) : c'est effectivement aux salariés de dire cela à leurs employeurs !

EC (UNSFA) : les agences conçoivent depuis longtemps en 3D, peu importe avec quel outil. Le sujet est de créer un objet, une maquette que d'autres peuvent s'approprier, ce n'est plus une question de formation, mais une réflexion politique et stratégique.

FP (UNSFA) : tant au niveau des collaborateurs que des employeurs, ils doivent prendre conscience que la profession doit garder l'initiative de ce partage de la projection en maquette avec d'autres acteurs.

JFC (SyndArch) : le texte de la priorité 8 semble suffisant, cependant, d'autres formations en appui sont nécessaires. Le vrai problème de la maquette numérique dans les agences, c'est du dessin sans données chiffrables et exportables. La plupart des agences qui font du dessin d'architecture en CAO n'ont pas de méthodologie de gestion (des bibliothèques de matériaux, des quantitatifs, des épaisseurs de traits, des échelles ...) et si la profession veut vraiment que ce soit un outil incontournable, il y a un gros travail de formation.

FP (UNSA) : est-il possible de prévoir des prérequis, c'est-à-dire, considérer cette priorité, mais préciser que pour cette formation, des prérequis seront nécessaires pour telle ou telle technicité (CAO, DAO ...) ?

FD (CFE-CGC) : les emplois repères sont suffisants dans un premier temps, il ne faudra pas fermer les publics attendus.

Décision : La CPNEFP valide la priorité 8 rédigée comme suit. **Nouvelles technologies et approches de la conception du cadre bâti et urbain** : "A l'issue de la formation, le stagiaire pourra mesurer et comprendre les enjeux liés à la gestion dématérialisée du projet architectural et urbain, telles que la maquette numérique, les échanges de données graphiques, techniques, le BIM ... Il sera ainsi en mesure d'évaluer la valeur ajoutée de ces technologies et d'envisager leur intégration dans sa pratique et ses outils professionnels.
Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Conducteur de travaux.

Priorité 9 : Politiques publiques de l'aménagement des territoires

HT : comme les entreprises d'architecture doivent se positionner sur de nouveaux marchés et conforter leurs savoir faire sur autre chose que du cadre bâti, du bâtiment et aller vers l'urbain, HT propose de sensibiliser les salariés des agences aux "politiques publiques de l'aménagement des territoires" en imaginant qu'à l'issue de la formation, "le stagiaire sera amené à découvrir le contexte et les moyens de mise en œuvre des politiques des collectivités territoriales et autres acteurs publics en matière d'urbanisme, d'habitat, de mobilité, d'énergie ...

Emplois repères concernés : Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Secrétaire d'agence, Économiste de la construction."

Si l'agence a une activité d'urbanisme ou qu'elle souhaite en développer une, le salarié pourra comprendre le contexte complexe dans lequel il se situe et dans lequel un projet urbain peut être porté par l'entreprise d'architecture.

JMR (UNSFA) : propose de rajouter "... autres acteurs publics en matière d'urbanisme, d'habitat, d'environnement ..."

SD (CFE-CGC) : "... A l'issue de la formation, le stagiaire sera amené à découvrir ..." ? Cette notion de "découvrir" après la formation est bizarre ; le principe de cette formation étant de permettre au salarié de s'intégrer.

Décision : La CPNEFP valide la priorité 9 rédigée comme suit. **Politiques publiques de l'aménagement des territoires** : "A l'issue de la formation, le stagiaire connaîtra le contexte et les moyens de mise en œuvre des politiques des collectivités territoriales et autres acteurs publics en matière d'urbanisme, d'habitat, de mobilité, d'environnement, d'énergie. Il sera ainsi capable de comprendre les procédures relatives à l'aménagement des territoires.
Emplois repères concernés : Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Secrétaire d'agence, Économiste de la construction."

Priorité 10 : Gestion interne du travail collaboratif

HT : l'idée de cette priorité est de former les professionnels d'une même agence à la gestion en interne du travail collaboratif nécessaire au projet architectural.

A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de discerner et comprendre les missions, objectifs, besoins et contraintes de chaque professionnel avec qui il collabore en interne. Le stagiaire sera en mesure de créer, appliquer et

harmoniser les procédures et modes de travail au sein de l'entreprise. Il facilitera ainsi l'amélioration des pratiques communes pour assurer la qualité de la mission de maîtrise d'œuvre architecturale et urbaine, à tous les stades du projet.

Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Secrétaire d'agence, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Économiste de la construction, Conducteur de travaux.

SG (CFDT) : quid de l'employeur ? C'est quand même à lui d'assurer la gestion du personnel !

HT : dans une entreprise, l'employeur et ses collaborateurs fournissent le cadre, les procédures, les consignes, les notes de service, etc. ce qui n'est pas du goût de tout le monde. L'idée c'est de former à ce que sont les métiers de l'entreprise d'architecture et à ce que peuvent représenter chacun de ces métiers en termes de missions, d'objectifs et de contraintes. Ex. l'architecte en titre va "râler" après la secrétaire parce qu'elle n'aura pas fait la note d'honoraires, sauf que pour la faire, il aurait fallu qu'elle sache que la phase du projet lui permettait de facturer.

Il a semblé intéressant de proposer cette priorité pour sensibiliser les organismes de formation à la nécessité de proposer des formations pour que l'employeur et les collaborateurs travaillent ensemble. Soit la branche ouvre des possibilités et incite l'offre (ce qui était le principe des campagnes de labellisation) ; soit elle reste sur ses acquis et ne retient pas cette priorité.

PS (UNSA) : plutôt que d'attendre en vain des propositions d'organismes de formation, mieux vaut avancer ...

SD (CFE-CGC) : est d'accord sur le fait que "la gestion interne du travail collaboratif" est censée exister, cependant, SD n'est pas convaincue que ce soit aussi répandu que cela et que l'organisation interne d'une agence soit aussi bien établie partout ... Par ailleurs, les petites entreprises ne rencontrent peut-être pas ces difficultés.

HT : il ne s'agit pas de former à l'organisation du travail, mais à l'organisation des métiers des uns et des autres et à la manière de les intégrer pour pouvoir travailler ensemble (ce qu'il faut peut-être mettre plus en avant).

SG (CFDT) : n'est pas d'accord avec les mots "créer" et "harmoniser" qui relèvent plus d'un cadre que d'un simple salarié.

HT : propose de supprimer la phrase « *Le stagiaire sera en mesure de créer, appliquer et harmoniser les procédures et modes de travail au sein de l'entreprise.* »

Décision : La CPNEFP valide la priorité 10 rédigée comme suit. Gestion interne du travail collaboratif : "A l'issue de la formation, le stagiaire sera capable de discerner et de comprendre les missions, objectifs, besoins et contraintes de chaque professionnel avec qui il collabore au sein de son entreprise. Il facilitera ainsi l'amélioration des pratiques communes du travailler ensemble pour assurer la qualité de la mission de maîtrise d'œuvre architecturale et urbaine, à tous les stades du projet... Emplois repères concernés : Architecte en Titre salarié, Secrétaire d'agence, Assistant technique en architecture (dessinateur-projeteur), Économiste de la construction, Conducteur de travaux.

HT : plutôt que d'indiquer "Emplois repères concernés", dans le formulaire de labellisation, HT propose de mentionner "Nous vous invitons à consulter les référentiels d'activités et de compétences suivants ..."

Ce document sera diffusé aux organismes de formation, le formulaire de labellisation sera mis en ligne fin mars 2014 et auparavant, un courrier circulaire sera adressé aux 200 organismes (voire même 250 pour trouver d'autres sources de propositions).

Point n° 6 : Questions diverses : aucune.

Ordre du jour de la CPNEFP du 06 mars 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 06 février 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Information de la sous-commission "Emploi & Compétences"
- 5 - Information sur le séminaire organisé par l'Opca PI relatif à la formation professionnelle
- 6 - Questions diverses