

Compte-rendu approuvé par la  
CPNEFP du 19-03-2015

## Réunion CPNEFP du 19 février 2015

### Compte-rendu

#### Collège employeurs :

**SyndArch** : Jean-François CHENAIS, Sandrine CHARNALLET, Françoise GROSHENS, Dominique LESCANNE

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

#### Collège salariés :

**CFDT-SYNATPAU** : Stéphane CALMARD, Christophe DRIESBACH

**CFE-CGC** : (François DUDILIEUX excusé)

**CFTC** : Yassin BOUAZIZ (Angélique LACROIX excusée)

**CGT** : Laurent TABBAGH

**FO** : Bernard BECK (Dominique MODAINE excusé)

**UNSA** : Frédérique PAQUIER, Jean-Louis BLANC

**Présidente** : (Angélique LACROIX, représentant des salariés - excusée)

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

**Chargée de mission emploi et 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 22 janvier 2015
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Rapport de la sous-commission "Emploi & Compétences"
- 5 - Rapport de la sous-commission "Licence professionnelle"
- 6 - Renégociation de l'accord formation
- 7 - Priorités de formation 2016
- 8 - Questions diverses

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

**Décision** : La CPNEFP approuve en l'état l'ordre du jour de la réunion du 19 février 2015. En l'absence d'Angélique Lacroix, la Présidence est assurée par Yassin Bouaziz.

#### Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 22 janvier 2015

**Décision** : La CPNEFP approuve le procès verbal de la réunion du 22 janvier 2015 sous réserve de la modification suivante :

- Point 4 - Bilan de la 1<sup>ère</sup> année de licence pro (décision) : *"La sous-commission se réunira en interne le mardi 03 février 2015 à 14h30. L'ENSA et l'EIVP seront associées aux réunions ultérieures."*

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

#### **✓ Actalians :**

- Le logo de l'APGP a été rajouté en pied de page du courrier relatif à la VAE de Secrétaire technique ;
- L'APGP a reçu une proposition d'Actalians, celle de mettre en ligne la liste des formations éligibles au CPF.

HT : Actalians a fait deux propositions, d'une part, aider la CPNEFP à dresser sa liste (ce qui est déjà fait) et d'autre part, en assurer la mise en ligne. Compte-tenu de la réforme sur la formation, mieux vaudrait peut-être lier des liens très étroits avec Actalians.

**Décision : La CPNEFP décide de désigner Actalians comme « tiers de confiance » et lui confier la mise en ligne de la liste des formations éligibles au titre du CPF.**

#### **- Taux conventionnels/taux légaux :**

PP : après avoir interrogé l'avocat conseil quant à son interprétation de la loi de 2014, il a semblé judicieux à l'APGP de demander également l'avis d'Actalians puisqu'il est chargé d'appeler les cotisations. La réponse de l'avocat conseil est de nature juridique alors que celle d'Actalians est plutôt de nature financière, et l'addition des deux avis pose question.

- Voir courriers -

En analysant la réponse de l'avocat, il est difficile d'appeler auprès des entreprises une cotisation pour l'année 2015 sur la base d'un taux qui n'est pas encore conventionnel, il n'y a que le taux légal qui existe. Pour l'avocat, si jamais un accord de branche devenait valide au cours de l'exercice, Actalians pourrait appeler les cotisations sur ce nouveau taux conventionnel, mais à partir du moment où l'accord serait valide, donc étendu.

Parallèlement, Actalians ne voit pas d'inconvénient, début 2016, à appeler une cotisation 2015 sur la base d'un taux conventionnel, même si l'accord a été conclu ultérieurement dans l'année, et le faire à effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 sur les taux conventionnels.

YB (CFTC) : ce n'est pas la position d'Actalians, mais celle de la DGEFP à qui la question a été posée lors d'une réunion de Présidence fin 2014. La DGEFP avait soutenu la même réponse que l'avocat, néanmoins, elle avait expliqué qu'il y avait une subtilité juridique qui pouvait être discutée et qui ne ferait pas l'objet d'une réserve de leur part, à savoir, d'indiquer tout simplement "au titre de l'année 2015" à la place de "à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015". Au regard du calendrier actuel de la réforme de la formation, toutes les branches professionnelles sont dans une situation identique du fait que les accords n'ont pas encore été étendus.

#### **- Prise en charge des salaires :**

YB (CFTC) : les textes ne prévoient rien pour les entreprises de plus de 10 salariés, par contre, pour les moins de 10, légalement, ils seront pris en charge dans la limite du SMIC. D'après Actalians et au regard des règles actuelles, de nombreuses demandes de formations ont été abandonnées eu égard à l'absence de prise en charge des salaires.

HT : pour les entreprises de moins de 10 salariés, la prise en charge des salaires est possible dans la limite du SMIC horaire ; pour les entreprises de 10 salariés, c'est également possible, à condition que l'inscription de cette possibilité se fasse dans le cadre d'un accord de branche et dans la limite horaire légale (SMIC). Comme le cadre légal ne prévoit rien pour les entreprises de plus de 10, la prise en charge des salaires (au titre du plan de formation) se ferait sur le fonds généré par une éventuelle contribution conventionnelle.

YB (CFTC) : il faut garder à l'esprit que la contribution conventionnelle permet à la branche de faire ce qu'elle veut, contrairement à la contribution légale qui la limite. Pour les entreprises de moins de 10, les salaires sont pris en charge dans la limite du SMIC eu égard au FPSPP, ce qui n'est pas le cas pour les plus de 10.

FP (UNSA) : le constat alarmant, c'est qu'il y a une réduction des formations suivies.

JFC (SyndArch) : en résumé, si la branche mettait en place un dispositif de financement conventionnel, cela lui permettrait de passer au-delà de la limite fixée, à savoir le SMIC, aussi bien pour les entreprises de moins de 10 que pour celles de plus de 10.

PS (UNSA) : pour conclure, sous réserve d'une contribution conventionnelle et d'un accord spécifique, la prise en charge des salaires peut fonctionner comme avant, mais en lissant le cadre.

PP : toujours dans le cadre des échanges avec Actalians, l'APGP lui a confirmé que la CPNEFP avait décidé de maintenir les taux de prise en charge des formations selon les dispositions des années précédentes. En mettant de côté la partie salaire qui vient d'être abordée, des prises en charge sont définies (au titre du plan) pour les formations labellisées et les non labellisées. Pour la branche les choses sont simples, un peu moins au niveau d'Actalians puisqu'il semblerait que les formations non labellisées qui sont à leur yeux des formations prioritaires de type interprofessionnel, ne peuvent faire l'objet d'une prise en charge, tant que la branche n'aura pas une contribution conventionnelle. La bureautique entre dans cette catégorie de priorité inter professionnelle, ce qui n'est pas neutre.

Ce qui pour la branche correspond à des formations standard sur lesquelles il n'y a pas de focalisation particulière, à partir du moment où pour Actalians, ce sont des priorités inter professionnelles, il n'y aura prise en charge que s'il y a une contribution conventionnelle.

HT : désormais, la prise en charge de ces formations inter professionnelles sera prise sur la cotisation conventionnelle.

YB (CFTC) : aujourd'hui, tout le monde court après l'argent et ceux qui ne donnent pas n'auront plus rien. Les services rendus sont désormais proportionnels aux efforts faits par les branches ou les grosses entreprises.

HT : il semble que la CPNEFP soit maintenant éclairée sur ce point là.

#### ✓ OMPL

PP : l'OMPL se propose de venir rencontrer la CPNEFP pour présenter ses travaux et entendre les attentes de la branche.

**Décision** : La CPNEFP accepte de recevoir l'OMPL et propose qu'il choisisse parmi les trois prochaines dates arrêtées au calendrier.

#### **Point n° 4 : Rapport de la sous-commission "Emploi & Compétences"**

**Décision** : La CPNEFP propose que les partenaires sociaux prennent connaissance des trois référentiels révisés (emplois repères) sur lesquels la sous-commission a travaillé et qu'ils fassent part de leurs observations sous une quinzaine pour qu'elle puisse finaliser les référentiels.

#### **Point n° 5 : Rapport de la sous-commission "Licence professionnelle"**

**Décision** : La CPNEFP reporte ce point à la prochaine réunion, la sous-commission devant se réunir ce jour.

#### **Point n° 6 : Renégociation de l'accord formation**

**Rappel de la décision du 22 janvier 2015** : la renégociation de l'accord formation doit porter sur les deux points d'opposition (discrimination liée à la rémunération des moins de 26 ans et formation hors temps de travail), ainsi que sur la contribution conventionnelle. L'UNSA et la CGT ont fait part de leurs remarques à la CPNEFP (voir documents annexés).

**Article 1.1.3 - Classification, salaire minimum et modalités de prise en charge des titulaires d'un contrat de professionnalisation**

#### ***Contrats de professionnalisation prioritaires***

- Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire de 26 ans et plus, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé, ni inférieure au SMIC.

- Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire de moins de 26 ans, la rémunération ne peut être inférieure à :

90 % du SMIC pour un diplôme préparé de niveau Bac

100 % du SMIC pour un diplôme préparé de niveau Bac+2

110 % du SMIC pour un diplôme préparé de niveau Licence

120 % du SMIC pour un diplôme préparé de niveau Master 1

130 % du SMIC pour un diplôme préparé de niveau Master 2 et plus.

Les montants de rémunération des contrats de professionnalisation peuvent être révisés annuellement, en tant que de besoin, sur proposition de la CPNEFP.

### **Contrats de professionnalisation non prioritaires**

Pour les contrats de professionnalisation ne faisant pas l'objet d'une priorité de branche, les rémunérations minimales des contrats s'effectuent selon les conditions légales.

**Proposition de l'UNSA :** "La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure au SMIC."

JLB (UNSA) : l'UNSA veut éviter de faire référence à l'âge et prendre la référence qui est la meilleure pour éviter toute discrimination.

**Proposition de la CFTD :** "La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure au SMIC."

**Proposition de la CGT :** "La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure au SMIC."

**Proposition du SyndArch :** le Syndicat ne signera pas l'accord si la référence aux moins de 26 ans et les cinq pourcentages énumérés à l'article 1.1.3 ne sont pas supprimés.

FO reste sur la position adoptée en décembre dernier et avisera si le collège employeur signe l'accord.

La CFTC est surtout intéressée par la rédaction de la contribution professionnelle.

**Proposition de rédaction :**

### **Contrats de professionnalisation prioritaires :**

- Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé, ni inférieure au SMIC.

L'UNSA rappelle les statistiques, à savoir environ 40 formations non prioritaires et 7 prioritaires (ces dernières concernant environ 80 % de stagiaires). Pourquoi si peu de formations prioritaires ? Parce que le coût des salaires est trop élevé. C'est pourquoi l'UNSA avait retenu comme orientation de mettre toutes les formations repérées comme intéressant la branche en prioritaires et de ne pas trop majorer la différence entre une formation de base non prioritaire et une formation prioritaire.

L'autre problème concerne les 85 % du salaire de référence de la formation suivie et à ce jour, ce coefficient n'existe pas. En janvier 2014, il a fallu donner en urgence à l'Opca PI la valeur du coefficient afférent à la HMONP qui est l'une des rares formations prioritaires qui continue à se faire.

L'UNSA entend bien que tout le monde ne souhaite pas faire de distinction entre les moins et les plus de 26 ans, bien que ce soit la loi qui ait introduit cette distinction. Les plus de 26 ans sont forcément à 85 % du salaire de référence puisque la loi l'impose, maintenant, si la branche souhaite supprimer la distinction, il n'y a pas d'autre solution que de remonter les moins de 26 ans au même niveau, ce qui est une erreur.

**La position de l'UNSA c'est donc de revenir sur la rédaction de l'accord précédent.**

L'UNSA demande, *a minima*, que la liste des intitulés de formations prioritaires ne soit pas augmentée, qu'elle reste à 7 actions prioritaires et ne passe pas à 47.

YB (CFTC) : il faut trouver une solution qui convienne à tout le monde.

#### - Suspension de séance à la demande du collège salarié -

#### **Proposition du collège salarié :**

Il est proposé que la liste des formations prioritaires évolue comme prévu (47 actions prioritaires) et que les prises en charge passent de 25 à 30 €, à hauteur de 10 € pour les frais pédagogiques et de 20 € au titre des salaires (sous réserve d'une révision annuelle des montants de prises en charge).

HT : actuellement, sur le site d'Actalians, rien n'est indiqué sur la prise en charge des salaires des contrats de professionnalisation.

PP : d'après Fabien Roulet, cela fera partie de la réponse d'Actalians à partir du moment où il y aura une contribution conventionnelle.

YB (CFTC) : sous réserve de vérifier les dires de Fabien Roulet avec les services d'Actalians.... Propose que la CPNEFP acte les 30 € de prises en charge (10 + 20 €) pour les formations prioritaires (hors HMONP) sous réserve qu'elle se renseigne de la faisabilité juridique auprès des sachants.

**Décision** : La CPNEFP retient la rédaction de l'article 1.1.3 comme suit :

#### **Contrats de professionnalisation prioritaires :**

**- Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation prioritaire, la rémunération ne peut être inférieure à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant au niveau de qualification visé par le titre, diplôme, certificat de qualification professionnelle préparé, ni inférieure au SMIC.**

**Les prises en charge de ces contrats (hors HMONP) sont fixées à 30 € (10 € pour la pédagogie, 20 € pour les salaires). La prise en charge pour HMONP reste à 1 €.**

#### **Article 3.3 - Règles de mobilisation du compte personnel**

*La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié. Le non recours à son CPF par un salarié ne peut lui être reproché. Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit hors temps de travail, soit pendant son temps de travail.*

#### **Utilisation hors temps de travail :**

*Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 3.1 du présent accord. Dans ce cas, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser.*

#### **Utilisation sur le temps de travail :**

*Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.*

*La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois.*

*L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.*

*L'utilisation du CPF sur le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié :*

- pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;
- dans le cadre d'une formation suite à l'abandon correctif prévu à l'article L.6323-13 du Code du Travail, et mentionné à l'article 5.2 du présent accord ;

- dans le cadre d'une formation figurant dans les accords de la branche des entreprises d'architecture relatifs à la formation professionnelle continue (voir annexe 3 du présent accord) ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;
- dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).

#### **Proposition de l'UNSA sur l'utilisation du CPF hors temps de travail :**

L'UNSA est respectueuse du droit. Dans la loi, le CPF est envisagé comme un droit individuel, c'est donc au salarié de déterminer librement le mode d'utilisation de son CPF. Sur temps de travail, avec l'accord de l'employeur, hors temps de travail, sans accord préalable exigé si c'est son souhait. C'est un choix offert de droit à tous les salariés, que ce soit autour de la formation ou de l'accompagnement VAE. Dans les deux cas de figure, en matière de formation, il ne pourra s'agir que de formations éligibles, la loi l'exige. Pour l'UNSA, il n'est pas possible de modifier la formulation de l'article et elle est favorable au maintien de sa formulation actuelle. **Proposition de rédaction :**

*Utilisation hors temps de travail :*

*Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation hors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur et peut utiliser son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 3.1 du présent accord.*

#### **Proposition de la CGT :**

*Article 3.3 - Règles de mobilisation du compte personnel*

*La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié. Le non recours à son compte personnel de formation par un salarié ne peut lui être reproché. L'employeur ne peut imposer le choix d'une action de formation à un salarié. Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit pendant son temps de travail, soit hors temps de travail.*

- *Utilisation en tout ou partie sur le temps de travail (la rémunération du salarié est maintenue)*
- *Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant le temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.*

*L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.*

*La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois.*

*L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.*

*L'utilisation du CPF pendant le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié, dans les cinq situations suivantes définies par la loi, le salarié n'aura pas à solliciter l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation, mais uniquement sur le calendrier :*

- *pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;*
- *dans le cadre d'une formation suite à l'abondement correctif prévu à l'article L.6323-13 du Code du Travail, et mentionné à l'article 5.2 du présent accord ;*
- *dans le cadre d'une formation figurant dans les accords de la branche des entreprises d'architecture relatifs à la formation professionnelle continue (voir annexe 3 du présent accord) ;*
- *dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;*
- *dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).*

*La rémunération du salarié est maintenue.*

- *Formation suivie en dehors du temps de travail (non rémunérée) :*

*Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.*

PS (UNSA) : l'UNSA est interpellée par la formulation "Formation suivie en tout ou partie pendant le temps de travail". Il ne faudrait pas que cette rédaction prête à confusion dans l'interprétation des législateurs.

LT (CGT) : ce n'est qu'une reprise du texte du Code du Travail.

SC (CFDT) : la CFDT est d'accord avec la rédaction proposée par la CGT. Compte-tenu que l'utilisation du CPF ne peut se faire que pour des formations choisies par la branche (ou à défaut, définies dans un accord d'entreprise), il est normal que le salarié ait le choix complet de suivre la formation hors temps de travail ou pendant le temps de travail sans avoir l'aval de l'employeur.

PP : il semble qu'il y ait une difficulté à parler de la même chose à cause des termes retenus. "La rémunération du salarié est maintenue" ne signifie pas la même chose que "Le temps de formation est payé".

PS (UNSA) : en somme, la personne qui suivra une formation en partie sur le temps de travail sera rémunérée au même titre que si elle faisait du travail effectif.....

SC (CFDT) : il ne faut pas chercher un problème là où il n'y en a pas puisque dans tous les cas, la rémunération du salarié sera maintenue. Cette rédaction est très intelligente, puisque l'esprit de la réforme c'est de coller au mieux aux exigences de compétitivité des entreprises et ainsi, les branches vont calquer le droit individuel à la formation sur des listes définies par lesdites branches ou à défaut, par les entreprises. Il est normal que si le salarié choisit de se former pendant son temps de travail, l'employeur n'ait pas son mot à dire puisqu'il sera censé rapporter des compétences à l'entreprise.

PS (UNSA) : l'UNSA est d'avis que la rédaction initiale (formation hors temps de travail) était plus claire pour les non initiés, notamment sur deux points : la référence à la liste des formations qui figure dans l'accord et la phrase qui dit que "Dans ce cas, l'employeur n'a pas d'allocation de formation à verser."

YS (CFTC) : est également d'accord pour conserver la rédaction initiale sur le hors temps de travail.

**Décision** : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 3.3 Règles de mobilisation du CPF, comme suit :

**La mobilisation du compte personnel de formation relève de l'initiative du salarié.**

**Le non recours à son compte personnel de formation par un salarié ne peut lui être reproché.**

**L'employeur ne peut imposer le choix d'une action de formation à un salarié.**

**Celui-ci peut utiliser son compte personnel de formation soit pendant son temps de travail, soit hors temps de travail.**

- **Utilisation en tout ou partie sur le temps de travail : la rémunération du salarié est maintenue.**

- **Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord préalable de l'employeur est nécessaire sur le contenu et le calendrier de la formation.**

**L'entretien professionnel défini à l'article 5 du présent accord peut être l'occasion d'envisager l'intérêt du recours au compte personnel de formation.**

**La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois.**

**L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.**

**L'utilisation du CPF pendant le temps de travail est de droit pour une action de formation engagée par le salarié.**

**Dans les cinq situations suivantes définies par la loi, le salarié n'aura pas à solliciter l'accord préalable de l'employeur sur le contenu de la formation, mais uniquement sur le calendrier :**

- **pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;**

- **dans le cadre d'une formation suite à l'abandon correctif prévu à l'article L.6323-13 du Code du Travail, et mentionné à l'article 5.2 du présent accord ;**

- **dans le cadre d'une formation figurant dans les accords de la branche des entreprises d'architecture relatifs à la formation professionnelle continue (voir annexe 3 du présent accord) ;**

- **dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;**

- **dans le cadre d'un accompagnement à la validation des acquis de l'expérience (VAE).**

- **Utilisation en dehors du temps de travail :**

**Lorsqu'il souhaite utiliser son compte personnel de formation en dehors temps de travail, le salarié n'a pas d'autorisation à demander à l'employeur. Il peut utiliser librement son compte pour accéder à une formation inscrite sur les listes mentionnées à l'article 3.1 du présent accord. Dans ce cas, l'employeur n'a ni salaire, ni allocation de formation à verser.**

**La rémunération du salarié est maintenue.**

#### Article 4 - Financement de la formation professionnelle

Les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord. Les taux de ces contributions sont appliqués sur la masse salariale brute de l'entreprise, selon les conditions suivantes :

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à 49 salariés	Entreprises de 50 à 299 salariés	Entreprises de 300 salariés et plus
Contribution unique*	0,55 %	1 %	1 %	1 %
Versement conventionnel**	0,05 %	0,55 %	0,55 %	0,55 %
TOTAL	0,60 %	1,55 %	1,55 %	1,55 %

\* Affectation de la contribution unique selon les dispositions légales.

\*\* Le versement conventionnel est affecté aux actions de développement de la formation définies par la CPNEFP.

#### Position du collègue salarié :

- La CFTC, la CFDT, la CGT, l'UNSA et FO sont favorables au maintien des taux proposés à l'article 4 (reconduction des taux précédents).

#### Position du collègue employeur :

- Le SyndArch se prononcera le 28 février prochain après s'être rapproché de son Conseil d'Administration.  
 - L'UNSA n'a pas mandat pour signer l'accord si la liste des formations prioritaires en contrat de professionnalisation passe de 7 à 47.

#### **Décision : La CPNEFP maintient en l'état la rédaction de l'article 4**

HT : souhaite revenir sur l'article 4.1 concernant le financement de la formation professionnelle dans les Départements d'Outre-Mer (DOM)

« Article 4.1. : La collecte des fonds de la formation professionnelle continue dans les Départements d'Outre-Mer fait l'objet d'un accord de branche spécifique, selon les conditions fixées par le décret n° 2014-1378 du 18 novembre 2014 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans les Départements d'Outre-Mer. »

Comme Actalians a informé les entreprises qu'elles devaient se rapprocher d'Opcalia et de l'Agefos-PME pour la collecte de 2016, l'article 4.1 n'a donc plus d'objet.

JFC (SyndArch) : la branche doit quand même s'interroger sur ce que deviennent ces fonds une fois collectés et s'ils sont reversés à Actalians ?

YB (CFTC) : Actalians n'est pas agréé pour collecter auprès des entreprises des DOM qui sont libres de choisir un organisme inter professionnel. Il n'y a aucune politique de branche dans les DOM, ce n'est que de l'inter professionnel.

JFC (SyndArch) : les entreprises des DOM posent problème, non seulement elles font partie de la branche, mais elles ont besoin de formation.

YB (CFTC) : la branche pourrait toujours envisager de se rapprocher des Agefos pour leur proposer un partenariat, une méthodologie de travail dans le cadre des formations destinées aux DOM. Quant à l'article 4.1, il doit obligatoirement figurer dans l'accord pour ne pas laisser supposer que la branche mandate Actalians pour collecter dans les DOM alors qu'il n'est pas agréé pour le faire.

JLB (UNSA) : dans ce contexte, rien n'empêche de transmettre aux deux Opcas identifiés dans les DOM, le contenu de l'accord formation de la branche.



SC (CFDT) : quel que soit l'organisme collecteur, les entreprises collectent toutes de la même manière (que ce soit en métropole ou dans les DOM) sauf que le service n'est pas le même. Puisque la collecte des fonds de la formation professionnelle dans les DOM doit faire l'objet d'un accord spécifique, autant l'écrire.

FP (UNSA) : il semble important que quelque chose soit écrit dans l'accord de branche et qu'il y ait un lien de rattachement avec la CCN. Ensuite, il faudrait qu'Actalians soit en contact avec les Agefos des DOM tout en laissant les entreprises choisir leur organisme collecteur et la branche avoir un droit de regard sur ce qui se passe.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas trop l'ingénierie de formation qui manque dans les DOM, mais des règles précises de prises en charge.

SC (CFDT) : le constat c'est qu'aucun salarié des DOM n'arrive à suivre des formations intéressantes.

JLB (UNSA) : la branche peut même aller jusqu'à demander à rencontrer la DGEFP pour évoquer la problématique particulière des entreprises des DOM. Il est inacceptable que des injustices ou des discriminations existent en matière de formation, ne serait-ce que dans la logique de la sécurisation des parcours professionnels.

**Rappel du décret** : *"Dans chacun des DOM, ainsi qu'à St-Barthélemy et à St-Martin, les contributions des entreprises mentionnées au chapitre 1<sup>er</sup> du titre ..., peuvent être collectées par des Opcva agréés à compétences professionnelles lorsque ces derniers satisfont les deux conditions cumulatives suivantes :*

- un montant de contribution annuel collecté au moins égal à un seuil fixé pour chaque collectivité concernée par arrêté conjoint de Ministres chargés de la formation professionnelle et de l'Outre-Mer ;
- une implantation locale permettant d'assurer des services de proximité auprès des entreprises concernées."

JLB (UNSA) : puisqu'il existe un décret et que des dispositions réglementaires sont établies, il faut que la branche arrive à échanger avec les organismes collecteurs locaux qui prennent en charge les entreprises d'architecture. Quid de la méthode ?

YB (CFTC) : Actalians a travaillé en vain avec la DGEFP pour obtenir l'agrément, Actalians a ensuite rencontré les Agefos qui ont le fichier des entreprises des Antilles et de la Réunion... La solution c'est que la branche les contacte.

PS (UNSA) : la branche doit effectivement contacter les organismes agréés et agir avec eux comme elle agit avec Actalians.

**Décision** : La CPNEFP mandate la Présidence pour qu'elle rencontre les organismes agréés en charge de la collecte dans les Départements d'Outre-Mer (Opcalia et Agefos). Actalians sera sollicité pour organiser le contact.

La CPNEFP décide que la rédaction de l'article 4.1 relatif aux DOM demeure inchangée.

**Conclusion** : Le projet d'accord formation sera présenté pour signature en CPNNC le 12 mars 2015.

## **Point n° 7 : Priorités de formations 2016**

HT : pour 2016, la CPNEFP a décidé de conserver les dix priorités de 2015 et d'en ajouter trois : le secrétariat technique, le diagnostic architectural au regard de la réhabilitation et le marketing d'entreprise. Au regard des emplois repères et des différentes études sur les besoins en formation de la branche, trois propositions vont être faites à la CPNEFP (à l'exception du marketing d'entreprise).

### **Propositions de priorités :**

- **Le secrétariat technique et administratif (1)** : le stagiaire, en charge du secrétariat technique et administratif, assurera une veille réglementaire pertinente et sera en mesure de participer à la constitution des candidatures et réponses aux appels d'offres, sous la forme attendue par le maître d'ouvrage, en respectant les règles en vigueur relatives aux marchés publics et marchés privés de maîtrise d'œuvre.

- **Le secrétariat technique et administratif (2)** : le stagiaire, en charge du secrétariat technique et administratif, connaît les contraintes, délais et procédures nécessaires pour accompagner le suivi administratif du chantier. Il

s'assure de la bonne forme des documents administratifs et financiers et de leur adéquation avec l'avancée des travaux communiquée par l'architecte et/ou le conducteur de travaux.

**Décision** : La CPNEFP valide les deux priorités de formation 2016, relatives au secrétariat technique et administratif.

- **Le diagnostic architectural au regard de la réhabilitation** : le stagiaire, chargé de projets ou architecte en titre salarié, sera en mesure de réaliser un diagnostic architectural, technique et patrimonial et d'apporter des réponses adaptées aux maîtres d'ouvrage ayant des projets de réhabilitation et de requalification thermique et architecturale de leur patrimoine immobilier.

HT : lors de la dernière CPNEFP, il a été demandé que cette priorité réponde particulièrement aux besoins en réhabilitation et traite du diagnostic architectural, thermique et patrimonial. A ce jour, il existe très peu de formations qui soient à visée diagnostic architectural et diagnostic thermique, c'est un risque à prendre au regard des marchés de réhabilitation qui vont s'ouvrir demain.

JFC (SyndArch) : il y a effectivement un créneau important à saisir, celui du diagnostic patrimonial, mais aussi du diagnostic architectural et le vrai problème c'est de savoir de quoi parler. Il semble important de mettre en place une formation sur des choix qui doivent être faits en matière de patrimoine architectural. Il n'y a pas que les monuments historiques, un certain nombre de patrimoines des années 60, voire même 70 est en passe d'être démolit ou méprisé, alors que ce sont les témoins d'une architecture de qualité à un moment donné.

Cette formation semble extrêmement nécessaire, elle peut faire en sorte d'éviter des dérives et de sauvegarder en amont des patrimoines.

DL (SyndArch) : reste à savoir quels sont les éléments à donner aux organismes pour qu'ils puissent proposer des formations adéquates. Dans la rédaction de la priorité de formation, l'objectif c'est de mobiliser les agences pour attaquer le marché de la réhabilitation thermique en y ajoutant une autre dimension. Il faut déjà donner envie à des centres de dispenser ce type de formation spécifique en espérant que la branche ne se retrouvera pas avec d'innombrables dossiers de candidature sans savoir vraiment comment les trier.

EC (UNSFA) : ne comprend pas trop l'intitulé de la formation, les diagnostics architecturaux relèvent bien de la profession et demain, la réhabilitation va faire partie des grands marchés, il faut donc resituer cette formation. Il est vrai que c'est un domaine dans lequel la profession doit s'investir. Par contre, il faudrait orienter la formation vers une réhabilitation et une requalification technique et thermique dans le cadre du diagnostic architectural, tout simplement pour permettre aux membres du CTL de juger les offres de formation en tant que professionnels de l'architecture.

CD (CFDT) : il faut distinguer l'aspect patrimonial architectural de l'aspect requalification thermique et avec ce dernier, la branche risque de voir arriver plus d'offres de formation que pour le diagnostic patrimonial qui est le cœur de métier de l'architecte. Il serait donc préférable de supprimer l'aspect thermique quitte à l'intégrer dans une autre formation.

EC (UNSFA) : propose la rédaction suivante :

- **Le diagnostic architectural au regard de la réhabilitation** : le stagiaire, chargé de projets ou architecte en titre salarié, sera en mesure, dans le cadre de projets de réhabilitation et de requalification thermique, de réaliser un diagnostic architectural constructif de patrimoine immobilier répondant aux attentes des maîtres d'ouvrage.

DL (SyndArch) : rappelle que le stagiaire est un chargé de projets ou un architecte en titre salarié, ils auront donc déjà des prérequis en termes de diagnostic architectural et ils n'auront pas besoin d'une formation complète.

EC (UNSFA) propose une nouvelle rédaction : Le stagiaire, chargé de projets ou architecte en titre salarié, sera en mesure de réaliser un diagnostic architectural, technique, thermique et patrimonial et d'apporter des réponses adaptées aux maîtres d'ouvrage ayant des projets de réhabilitation de leur patrimoine immobilier.

**Décision** : La CPNEFP valide la rédaction de la priorité intitulée "Le diagnostic architectural en réhabilitation" comme suit : "Le stagiaire, chargé de projets ou architecte en titre salarié, sera en mesure de réaliser un diagnostic architectural, thermique et technique, et d'apporter des réponses adaptées au maître d'ouvrage ayant des projets de réhabilitation de son patrimoine immobilier."

**Point n° 8 : Questions diverses** : aucune.

### **Ordre du jour de la CPNEFP du 19 mars 2015**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 février 2015
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Echange avec l'OMPL
- 5 - Rapport de la sous-commission "Licence Professionnelle"
- 6 - Préparation de la campagne 2016 de labellisation (ouverture de la campagne, priorités, désignation des membres du CTL)
- 7 - "Emploi & compétences" : validation des référentiels et point d'étape
- 8 - Questions diverses