

Compte-rendu approuvé par
la CPNEFP du 23-04-2015

CPNEFP du 19 mars 2015
Compte-rendu

Collège employeurs :

SyndArch : Jean-François CHENAIS, Sandrine CHARNALLET, Dominique LESCANNE, Jean-Pierre BARRANGER, Boualem BELLEMOU

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

Collège salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Christophe DRIESBACH

CFTC : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX

FO : Bernard BECK, Dominique MODAINE

UNSA : Frédérique PAQUIER, Jean-Louis BLANC

Présidente : Angélique LACROIX (représentant des salariés)

Vice-président : Patrick SARAZIN (représentant des employeurs) - Absent excusé -

Chargée de mission emploi et formation : Hien TRAN

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

OMPL : Patrick GUEBELS (Président), Pierre DIEU (Vice-Président) et Noémia MARQUES

Ordre du jour

- 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 de labellisation 2016: ouverture de la campagne, priorités, désignation des membres du CTL
- 7 - Emploi & Compétences : validation des référentiels et point d'étape
- 8 - Questions diverses

En l'absence de Patrick SARAZIN (UNSA), la Vice-présidence est assurée par Edmond Cézard (UNSA)

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 mars 2015.

Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 19 février 2015

Décision : La CPNEFP approuve en l'état le procès verbal de la réunion du 19 février 2015.

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

✓ Démarches de la Présidence auprès d'Actalians pour :

- **Rencontrer les OPCA ayant l'agrément pour les entreprises des DOM ;**
- **L'inscription des formations prioritaires au titre du CPF.**

PP : ces deux décisions n'ont pas été mises en œuvre, il a été convenu avec la Présidence qu'il valait mieux attendre, avant d'entamer les démarches, de savoir si l'accord de branche relatif à la formation serait signé (en sachant que l'accord est ouvert à signature jusqu'au 30 mars 2015). Il a semblé plus évident d'engager une discussion avec Opcalia et –Agefos-PME dès lors que la branche aurait un accord et des orientations à faire valoir.

FP (UNSA) : l'UNSA étant en congrès la semaine du 30 mars et comme sa signature est conditionnée à celle d'une (ou des) organisation(s) patronale(s), elle demande à ce que l'accord soit ouvert à signature jusqu'au 03 avril 2015.

PP : cela n'est pas nécessaire puisque le Syndicat de l'architecture a déjà signé l'accord....

✓ Rencontre avec Catherine Bissey, service R & D d'Actalians :

HT : en novembre 2014, la CPNEFP avait demandé que l'APGP se rapproche d'Actalians pour voir dans quelles conditions des actions collectives au regard du BIM pourraient être conduites. L'APGP a donc rencontré dernièrement Catherine Bissey et, compte-tenu des éléments qui lui ont été présentés, elle a confirmé qu'il était tout à fait possible d'élaborer des actions collectives. A partir de la signature d'un accord de branche, la perspective est donc ouverte. Il faudra toutefois qu'à un moment donné la CPNEFP se pose la question de savoir comment élaborer des objectifs de formation pertinents. Les personnes qui constitueront le groupe de travail *ad hoc* qui sera mis en place au sein de la sous-commission ad hoc devront avoir effectivement travaillé avec une maquette numérique au sein de leurs agences, et selon des process BIM. Ce sont les pré-requis pour pouvoir formuler des objectifs de formation pertinents.

Par ailleurs, la CPNEFP avait confirmé son intérêt à soutenir le titre professionnel de "secrétariat technique", notamment par le biais de la VAE. Catherine Bissey fait savoir que des dossiers de VAE sont enclenchés pour l'obtention du titre. Donc, dès le mois de juin 2015, des jurys devront se tenir. La CPNEFP s'étant engagée à proposer des membres de jury, deux types de membres seront requis : deux secrétaires techniques en activité et deux employeurs également en activité ou à la retraite depuis moins de deux ans. Les noms doivent être communiqués rapidement, pour la prochaine CPNEFP du 23 avril puisqu'il est prévu une journée de formation obligatoire. Ne pourront siéger que les membres qui auront participé à cette journée de formation.

JFC (SyndArch) : comment seront indemnisés les membres de jury désignés ?

HT : si les membres du jury ne font pas partie des commissions paritaires, l'OPCA assurera une petite prise en charge (déplacement, indemnités). Si les jurés désignés font partie d'une commission paritaire, l'OPCA ne pourra pas prendre en charge les indemnités.

Conclusion : La CPNEFP invite les organisations professionnelles et syndicales à lui faire connaître d'ici la prochaine réunion les possibles membres du jury.

Point n° 4 : Echange avec l'OMPL

Patrick Guebels, Président de l'OMPL, a entendu dire que la CPNEFP de la branche architecture développait des choses très intéressantes ... L'OMPL a souhaité la rencontrer pour voir si les travaux réalisés par l'Observatoire avaient été satisfaisants et si la branche avait d'autres projets en vue.

NM (OMPL) va présenter à la CPNEFP les différentes études réalisées dernièrement par l'OMPL pour le compte de branches professionnelles dont celle de l'architecture. L'Observatoire a deux manières de se saisir d'une étude : à la demande d'une branche, si celle-ci cadre avec ses missions et à la demande du Conseil d'Administration de l'OMPL qui estime qu'une question est transversale à l'ensemble des branches et sur laquelle il souhaiterait avoir un éclairage. C'est cette méthode qui va faire l'objet des échanges entre la CPNEFP et l'OMPL.

✓ **Le temps partiel** : un certain nombre d'études concerne la branche architecture, notamment une étude réalisée sur le temps partiel, ce qui a permis aux branches de voir où elles en étaient au regard de la loi sur le temps partiel et de voir si elles avaient besoin d'un accord.

✓ **Le chômage** : il n'est pas possible de savoir combien de salariés de la branche sont inscrits à Pôle Emploi. L'OMPL a donc travaillé à partir des DADS Convention Collective et sur une année, il a pu voir le nombre de salariés qui sont sortis et pendant combien de temps ils n'ont pas travaillé. C'est une démarche intéressante qui a permis d'identifier le chômage dans la branche architecture.

✓ **La qualité de l'emploi** : l'OMPL a mis en place certains indicateurs qui ont permis aux branches de voir où elles se situaient en matière de qualité de l'emploi.

✓ **Les territoires** : l'OMPL a essayé d'identifier la place des entreprises libérales dans les territoires. Constat : l'entreprise libérale n'est pas très connue du public ; quant aux architectes salariés, c'est encore pire. Même les élus locaux n'arrivent pas à les identifier.

✓ **La qualité de vie au travail** : c'est la branche architecture qui a obtenu le meilleur taux de réponses (+ de 700 salariés) et qui a le mieux joué le jeu.

A l'issue de cette étude, l'OMPL a pu rédiger un "Essentiel" spécifique au secteur cadre de vie que la branche recevra prochainement. D'autres sortiront prochainement, notamment sur l'implication au travail, le climat social et le bien-être au travail, soit trois "Essentiel" d'ici juin prochain qui donneront le ressenti des salariés des agences d'architecture sur ces différents thèmes. Même si cette étude ne sert pas à grand-chose, l'OMPL a quand même souhaité la mettre en place et il la reconduira sans doute dans deux ans.

✓ **Les études à venir**. Certaines sont à l'ordre du jour, notamment :

- **Une étude sur la formation informelle** : la DGEFP se pose la question de la formation informelle, notamment pour les TPE dont il est dit souvent qu'elles ne forment pas ; or, ce n'est pas qu'elles ne forment pas, ce sont les salariés qui ne vont pas en formation. L'OMPL a donc décidé de voir de plus près ce qui se passait au sein d'une entreprise libérale en vérifiant si elles étaient des entreprises apprenantes et dans quelles conditions les salariés développaient des compétences

L'idée est donc de faire un état des lieux par branche, c'est là que l'OMPL aura besoin de la branche architecture. Une fois que cet état des lieux sera fait, l'OMPL pourra accompagner les branches qui le souhaitent pour voir comment ces situations de travail peuvent mieux se formaliser, voire les reconnaître pour que les salariés puissent identifier et valoriser leurs compétences et ainsi, mieux les utiliser dans le cadre de leur évolution professionnelle. Quant aux branches qui ne souhaiteront pas de cet accompagnement, elles feront ce qu'elles veulent de l'état des lieux.

Il ne faut pas confondre la formation informelle et la formation interne à l'entreprise. La formation informelle consiste à apprendre, par exemple, en étant en contact permanent avec des collègues ayant un niveau de classification supérieur ou différent. Dans bon nombre de professions libérales, il y a eu une époque où il n'y avait que de la formation informelle. C'est ce que l'OMPL souhaite mesurer pour pouvoir arguer qu'il existe bien d'autres moyens de former les salariés.

- **Une cartographie des métiers** : l'OMPL aura également besoin de la branche pour cette étude, si elle le souhaite. Pour chacune des branches adhérentes à l'OMPL, ce dernier va identifier les différents métiers et pour chacun d'entre eux, il va identifier les parcours possibles dans la branche. L'OMPL travaille actuellement sur trois métiers tests : l'assistant vétérinaire, le technicien géomètre et l'assistant juridique qui au début, peuvent être spécialisés, ensuite qualifiés et avoir différents parcours possibles. Dans certaines branches, comme il n'existe aucun parcours possible, reste à savoir s'il peut y en avoir en dehors de ces branches ?

C'est bien beau de dire aux salariés qu'ils doivent avoir un parcours professionnel, encore faut-il leur donner des outils pour qu'ils puissent identifier des parcours possibles. C'est donc là-dessus que l'OMPL est en train de travailler, à savoir, quels seraient les métiers possibles sur lesquels pourraient se positionner les salariés à partir de leurs compétences et de leurs diplômes. D'un autre côté, il y a également les salariés qui pourraient facilement intégrer une branche avec des compétences proches qui ne les obligeraient pas forcément à se former.

L'autre volet de cette cartographie concerne un employeur qui souhaiterait embaucher un salarié à un poste sans que celui-ci ait besoin de se former à l'extérieur et qui, moyennant un minimum de formation, pourrait lui donner satisfaction.

L'OMPL souhaite travailler sur cet outil avec les branches parce qu'elles connaissent leurs métiers et sont bien placées pour renseigner l'Observatoire et pour que ce soit utilisable, il faut que cette cartographie réponde à la branche et qu'elle puisse le diffuser.

- **Les baromètres des entreprises et des salariés (disponibles d'ici deux mois environ)** : c'est une autre étude en cours qui sera réactualisée tous les ans et chacune des branches des professions libérales pourront avoir le nombre de salariés, d'entreprises, d'hommes, de femmes, les pyramides des âges, etc. L'ensemble des indicateurs qui permettent de suivre la réalité des branches. L'idée c'est qu'elles puissent avoir des informations tous les ans, cette étude se fait essentiellement à partir des DADS Convention Collective, ce qui permet de bien cerner une branche. De plus, les DADS sont des recueils de données identiques, elles sont réactives et s'il y a des biais, ce sont les mêmes qui sont reconduits tous les ans. Seul problème, les DADS, comme beaucoup de statistiques publiques, ont deux années de retard.

Pour ses 10 ans, l'OMPL a décidé de s'évaluer, d'évaluer à la fois son travail, ses résultats, ses relations partenariales. L'OMPL a choisit le cabinet de conseil Algorithme pour être en charge de cette évaluation et il va solliciter la branche pour la rencontrer. L'idée c'est de recueillir, du point de vue de la branche, si l'OMPL répond à ses attentes, ce qu'il pourrait faire mieux, ce qu'elle en attend ... C'est très important puisque c'est à partir de cette évaluation que les axes et les orientations pour les années à venir seront déterminés. L'OMPL tient à ce que cette évaluation soit partagée de manière à ce que les attentes des uns et des autres soient prises en compte et que l'OMPL soit vraiment l'Observatoire de tous, voire encore plus et que chacun s'y retrouve.

La branche recevra prochainement une lettre officielle avec le nom du Cabinet et des intervenants, l'OMPL la remercie de leur réserver le meilleur accueil et si la branche a des choses à dire, ce sera l'occasion, mais ça permettra aussi à l'OMPL de mieux avancer.

- **18 novembre 2015** : 10 ans de l'OMPL auxquels la branche est conviée, avec un premier temps consacré aux orientations de l'OMPL en direction des CPNEFP avec des projections pour l'avenir ; premier temps qui sera suivi à 18h00 d'un cocktail festif.

Voici les différentes études sur lesquelles aujourd'hui l'OMPL s'est lancé, en sachant qu'il est à l'écoute de la branche si elle a des besoins spécifiques, dans la mesure où ils entreraient dans le champ de ses possibilités en termes de statistiques, d'études, d'accompagnement.

Jusqu'à présent, l'OMPL ne se chargeait que d'études statistiques et courant 2014, le Conseil d'Administration a décidé d'aller plus loin et de faire de l'accompagnement. Désormais, les branches qui ont des projets et qui souhaitent être accompagnées, peuvent s'adresser à l'OMPL. L'Observatoire travaille évidemment avec un certain nombre de consultants qui ont chacun leur spécialité, leur qualification, leur manière de vivre et de présenter les choses et en fonction des projets de la branche, l'OMPL peut proposer des consultants qui correspondent le mieux.

Quid de l'avis de la CPNEFP sur l'OMPL en termes de résultats, d'améliorations ... ?

SC (CFDT) : quid d'une analyse du chômage dans la branche à partir des DADS ?

NM (OMPL) : une analyse est possible à N-2.

PD (OMPL) : le but du baromètre, c'est justement de mettre à jour tous les ans les données des DADS et ainsi, de restituer aux branches, une photographie à l'instant "T".

EC (UNSA) : quid des régions ?

NM (OMPL) : jusqu'à présent, ce n'était pas très facile, mais désormais, les régions vont être intégrées dans les études, sous réserve de certains indicateurs qui relèvent du secret statistique.

EC (UNSA) : quid des données sur les salaires ?

NM (OMPL) : pour l'étude sur la qualité de vie au travail, l'OMPL avait travaillé sur les écarts de salaires hommes/femmes en fonction du statut, de l'âge, de la taille de l'entreprise. Les salaires sont généralement intégrés dans chaque étude.

JLB (UNSA) : l'OMPL travaille-t-il en lien avec le réseau des CARIF-OREF ? La mise en place des régions va sans doute leur donner une place nouvelle et il risque d'y avoir une nouvelle dynamique en termes de travail des Observatoires.

NM (OMPL) : l'OMPL travaille malheureusement très peu avec les CARIF-OREF pour qui les professions libérales ne représentent pas grand-chose. La mise en place des baromètres et le nouveau découpage régional changeront peut-être la donne.

PG (OMPL) : si la branche en est d'accord, il va falloir de plus en plus abandonner l'appellation "profession libérale" au profit "d'entreprise (libérale)" qui peut se comparer à une entreprise artisanale, à une entreprise industrielle ...

FP (UNSFA) : pour avoir fait partie des fondateurs de l'intention, FP est ravi de voir que l'OMPL se porte bien. Par rapport au débat de l'instant, le Ministère des Finances va faire publier prochainement une étude statistique sur les revenus et la fiscalité des professions libérales. Quid du rôle de l'OMPL pour arriver à rectifier un certain nombre d'interprétations qui paraissent pour le moins aggravantes dans l'œil de Bercy vis-à-vis des professions libérales, qu'elles soient en entreprise ou à titre personnel ?

NM (OMPL) : propose que l'UNSFA lui fournisse des renseignements complémentaires pour pouvoir répondre à la question.

PG (OMPL) : l'OMPL n'a pas forcément pour vocation de défendre les professions libérales, il n'empêche que ça lui est arrivé de le faire et de signer un communiqué de presse commun, notamment au regard de la loi Macron.

NM (OMPL) : l'OMPL essaie de diffuser ses études un peu partout et au niveau de l'Europe, un représentant du Conseil Européen est venu rencontrer l'Observatoire et lui a demandé de mettre à disposition toutes ses études. Plus l'OMPL peut communiquer ses chiffres, plus cela l'intéresse.

PG (OMPL) : l'OMPL a une consultante qui est spécialisée sur l'Europe et qui fournit tous les renseignements au fur et à mesure qu'elle les obtient. En outre, l'OMPL est adhérent au Conseil Européen des Professions Libérales (CEPLIS) qui est un Conseil auprès de la Commission Européenne et en tant que membre observateur, l'OMPL est au courant de quasiment tout ce qui se fait. A vrai dire, il ne s'y passe pas grand-chose, il y a bien des discussions, mais elles aboutissent rarement.

En conclusion, si la branche a identifié des besoins particuliers, qu'elle en fasse part à l'OMPL.

AL (CFTC) : la CPNEFP en débattrait prochainement, elle a pris note des propositions de l'OMPL, notamment des baromètres qui semblent très intéressants. En attendant, la CPNEFP remercie l'OMPL pour tous les services qu'il propose à la branche.

SC (CFDT) : les besoins de la branche en termes de statistiques sont assez simples : le chômage, les salaires et les écarts selon les catégories socio-professionnelles et les sexes et ce, en vue de négociations. Il est vrai que la branche a l'obligation d'avoir un Observatoire, il faut donc qu'elle l'utilise.

PD (OMPL) : il est vrai que si la branche a des projets, l'OMPL est en mesure de l'accompagner, que ce soit un accompagnement d'ordre technique ou financier, à partir du moment où les projets en question entrent dans les missions de l'Observatoire.

NM (OMPL) : dans le cadre d'un projet et sous réserve de certaines conditions, l'OMPL peut prendre en charge une partie du travail et du coup, le financer. Aujourd'hui, les branches n'ont pas forcément besoin d'avoir seulement des études, mais de pouvoir mettre en place des préconisations et des moyens pour construire des outils ; c'est dans cette phase d'accompagnement que l'OMPL peut intervenir.

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

OB (UNSFA) : la sous-commission "Licence professionnelle" s'est réunie pour la seconde fois hier (18 mars) et ont participé à cette réunion l'ENSA de Paris Belleville et l'EIVP. Au regard de la licence professionnelle dispensée par ces établissements et intitulée "Aménagement de l'espace", il y a une volonté de transversalité en portant la pédagogie aussi bien sur l'aménagement urbain que sur l'étude des réseaux et bien évidemment, que sur l'architecture. Cette transversalité semble intéressante aussi bien pour les employeurs que pour les salariés, elle ouvre des possibilités d'emplois aux salariés d'entreprises d'architecture ou d'urbanisme, mais aussi de bureaux d'études.

Par exemple, dans certaines régions, de nombreux architectes travaillent sur des aménagements de centre-ville, sur des diagnostics de bâtiments et sur la réappropriation des centres villes qui sont laissés à l'abandon dans de nombreuses communes. Des salariés pourraient trouver des débouchés dans ces régions. En Ile-de-France, cela paraît plus compliqué.

La sous-commission a fait des remarques sur le programme de la licence pro "Aménagement de l'espace", notamment sur la question d'interrelation entre l'urbain et le bâti qui amène un questionnement sur la différenciation des échelles et sur leur typologie.

L'ENSA et l'EIVP ont tout à fait entendu les remarques de la branche et il semble que ça ne leur poserait pas de problème d'intégrer ces notions d'architecture dans leur formation. Pour le moment, cette formation est destinée aux étudiants en formation initiale, or, le problème de la branche, c'est qu'elle souhaite s'adresser à des salariés en activité ou au chômage. Les écoles ont envisagé assez facilement de constituer leur formation en modules avec, à chaque fois, une validation du module qui aura été suivi par le salarié.

S'est également posée la difficulté que peut engendrer, pour un formateur, la présence de stagiaires de différents horizons (étudiants et salariés). Dans la mesure où il y aurait au moins une dizaine de salariés en formation, les établissements pourraient accepter de faire deux groupes. En-dessous de 10 salariés, il y aurait lieu de prévenir les salariés des conditions dans lesquelles la formation se déroulerait, à savoir, qu'ils seraient intégrés aux étudiants.

Cette formation est dispensée depuis peu et la problématique, c'est son inscription au RNCP. L'ENSA et l'EIVP sont parties avec l'idée, pour l'année scolaire 2015-2016, de s'associer à la branche pour faire connaître cette formation auprès des salariés et de la faire inscrire au RNCP à l'issue de ses trois ans d'existence. A voir s'il y a besoin de rencontrer de nouveau ces écoles prochainement.

HT : il n'y aura pas forcément besoin de rencontrer prochainement l'ENSA et l'EIVP, la balle est dans leur camp. Les écoles ont sollicité la branche pour qu'elle communique sur leur licence professionnelle, via son site ou une newsletter. Pour pouvoir commencer à s'organiser pour accueillir du public salarié en formation continue, dans le cadre de la campagne de labellisation, les établissements vont choisir un ou deux modules qu'ils présenteront à la labellisation.

Les salariés pourront participer à cette formation dans le cadre du plan de formation dès l'année 2015-2016, l'idée étant qu'à partir de 2017-2018, et si la formation est inscrite au RNCP, de l'inscrire dans la liste des formations éligibles au CPF, ce qui permettra ainsi à tout salarié intéressé, de pouvoir accéder à cette formation par ce biais là.

JFC (SyndArch) : l'intérêt de cette formation c'est qu'elle est structurée sous forme de modules. Au cours de la sous-commission, il a été évoqué la possibilité d'en introduire de nouveaux. L'idée serait de réfléchir à un certain nombre de modules que la branche pourrait suggérer aux écoles (ex. urbanisme, paysage ...) pour que la formation existante puisse être déclinée pour les salariés à partir de modules accessibles en formation continue.

FP (UNSA) : en ce qui concerne la diffusion de l'information sur la licence professionnelle via la newsletter, sur plusieurs mois, les revues des organisations patronales pourraient peut-être aussi présenter cette formation sous une forme ou sous une autre.

HT : les propos de JFC vont un peu au-delà de ce qui a été avancé par les écoles. Il ne faut pas oublier l'échec de l'appel à projet précédent par rapport à la licence professionnelle envisagée par la branche. Mieux vaut laisser faire les pédagogues, ne pas faire leur travail et les laisser venir à la branche s'ils en ont besoin.

JFC (SyndArch) : a parlé de "vision prospective sur l'introduction de nouveaux modules". Les écoles ont été réceptives aux propositions de la branche et il y aura peut-être d'autres suggestions à leur faire. Elles ont eu conscience que la formation tout au long de la vie était importante et elles imaginent même un diplôme d'architecte qui soit accessible par la formation continue

FP (UNSA) : est d'avis que la sous-commission peut être un comité de liaison permanent avec les pédagogues, ce qui peut être une façon intéressante de les accompagner sans forcément se mêler à leur travail.

PP : si à terme, la branche peut labelliser une action de formation proposée par les écoles, il faudra faire attention à la dimension "promotion" que la branche pourrait en faire, parce qu'il y aurait une forme de rupture dans l'égalité de traitement vis-à-vis d'autres actions de formation labellisées ou pas.

JLB (UNSA) : il y a effectivement des précautions à prendre, mais d'un autre côté, il est logique que la branche privilégie un peu les formations qu'elle juge prioritaires ou plus intéressantes.

PP : la politique de communication de la branche englobe l'ensemble des actions labellisées, traitées à l'identique.

FP (UNSA) : c'est pourquoi il faut un comité de suivi pour que le côté plus spécifique architecture soit mis en œuvre correctement.

JLB (UNSA) : le côté intéressant de cette formation c'est qu'elle est un peu "inter/pluri disciplinaire", ce qui peut permettre aux salariés des mobilités sur différents types de structures et ainsi, être dans la logique de sécurisation des

parcours professionnels qui est la logique des différentes lois qui sont sorties depuis 2013.

PP : avec cette proposition d'élaborer un module de formation dans le cadre d'un échange construit avec la branche, c'est un peu la croisée des chemins pour la branche, entre ce qu'elle a pris l'habitude de faire en définissant des priorités de formation, en lançant des appels à projet et en examinant des actions jusqu'à accorder ou pas le label, et autre chose qui relève plus d'une commande de projet.

La branche est sollicitée de temps à autre par des organismes de formation qui envisagent de déposer des demandes de label ou qui se sont fait retoquer ; elle est attentive à ne pas laisser les organismes repartir pas avec le sentiment que peut-être, avec un échange technique, le label serait plus facile à obtenir. Il faut être prudent, ou bien choisir une autre modalité de travail, avec certains organismes qui ne seraient plus traités de la même façon que les autres.

OB (UNSFA) : est d'avis que pour l'instant, il vaut mieux laisser travailler les écoles ...

Décision : La CPNEFP propose d'attendre que la licence professionnelle dispensée par les écoles de Paris-Belleville, Marne la Vallée et l'EIVP soit inscrite au RNCP pour voir les suites à donner pour le CPF. Les écoles pourront dans l'intervalle proposer des modules à labellisation.

La CPNEFP communiquera ultérieurement, via ses différents réseaux, sur cette licence professionnelle et sur les modules spécifiques à la profession et susceptibles d'intéresser les salariés des agences d'architecture.

Point n° 6 : Préparation de la campagne de labellisation 2016: ouverture de la campagne, priorités, désignation des membres du CTL

- Cf. priorités de formation en annexe -

HT : par rapport au rétro planning et pour permettre au CTL de se réunir, il est proposé à la CPNEFP que l'ouverture du formulaire sur le site de la branche débute le 30 mars 2015 pour une clôture le 04 mai 2015 à 16h00, pour qu'ensuite, il y ait un temps d'étude de la recevabilité des dossiers et un temps de convocation du CTL. Il faut savoir que le Comité Technique s'est réuni plus souvent en 2014 et il s'est avéré que toutes les réunions ont été nécessaires. Du temps doit être donc réservé pour le travail du CTL.

Composition du CTL : deux représentants par collège, un expert en formation continue, un représentant désigné par le Ministère de la Culture et de la Communication et un représentant désigné par le CNOA. Par rapport aux deux sièges réservés aux organisations syndicales, Sabrina Dejozé (CFE-CGC) ne fait plus partie du CTL. La CPNEFP va devoir procéder à la désignation d'un nouveau membre côté organisations syndicales de salariés, et dire si les autres membres sont reconduits.

HT : les priorités de formation vont être mises en ligne dès à présent, ainsi que le règlement de participation pour que les organismes puissent déjà en prendre connaissance. La précision de la date d'ouverture et de clôture du formulaire leur permettra de commencer à travailler.

JPB (SyndArch) : quid des formations courtes et longues ?

HT : la seule distinction concerne les formations relatives au développement durable.

EC (UNSFA) : la distinction pourrait également s'appliquer à la priorité "diagnostic architectural".

JPB (SyndArch) : quid de la formation "secrétariat technique" et de l'intitulé "appel à projet" ? Ne faudrait-il pas plutôt parler de "réponse à candidature" ?

HT : c'est plutôt l'entreprise d'architecture qui fait acte de candidature...

DL (SyndArch) : la branche fait appel à des organismes qui vont monter une formation et ils sont censés ne pas lire que le titre ; il est bien écrit que "*le stagiaire, en charge du secrétariat technique et administratif, sera en mesure de participer à la constitution des candidatures et réponses aux appels d'offres*"

Décision : La CPNEFP valide les priorités de formation présentées en annexe sous réserve de la modification suivante : **Priorité "Secrétariat technique" : remplacer "Appel à projet" par "Réponses aux appels d'offres".**

La CPNEFP arrête la composition suivante du Comité Technique de Labellisation :

- Collège employeur : J-François Chenais (SyndArch) et Edmond Cézard (UNSF)

- Collège salarié : Stéphane Calmard (CFDT) et Jean-Louis Blanc (UNSA).

Point n° 7 : Emploi & Compétences - Validation des référentiels et point d'étape

HT : depuis la précédente CPNEFP, les référentiels ont été envoyés aux organisations syndicales et professionnelles pour qu'elles puissent faire part de leurs observations. Comme aucune n'a été faite à ce jour, les référentiels sont validés et vont être mis en ligne.

La sous-commission E&C s'est réunie à la demande de la CPNEFP pour faire l'analyse du rapport d'Axance sur les groupes focus. Cette analyse a mis en exergue qu'il était nécessaire de prioriser le développement des outils "Emploi & Compétences" d'une part et d'autre part, que la création d'une plateforme qui est coûteuse pour la branche, pourrait être précédée d'un test, à savoir le développement d'un outil, d'un module particulier qui serait mis en ligne sur le site de la branche pour ainsi pouvoir tester l'appétence des utilisateurs potentiels par rapport aux outils "Emploi & Compétences", avant que la branche ne se lance dans un investissement important.

Par rapport aux différents modules proposés, cette analyse a mis le doigt sur un module particulier qui pouvait être intéressant pour ce test, qui est le module "*Faire le point sur les activités et les compétences du salarié*", tant du point de vue du salarié que du point de vue de l'entreprise.

La sous-commission souhaite proposer à la CPNEFP de faire ce ballon d'essai, dans la limite du budget qui existe aujourd'hui au sein du projet "Emploi & Compétences". L'APGP a en trésorerie 30.000 € et ce ballon d'essai se ferait dans la limite stricte de ce qui est en trésorerie.

La sous-commission attend l'approbation de la CPNEFP par rapports au test, des premiers contacts ont été pris pour un devis auprès du prestataire actuel qui a réalisé le site web de la branche.

JLB (UNSA) : le module proposé semble assez intéressant dans le contexte actuel de la mise en œuvre du conseil en évolution professionnelle. Le fait de proposer un module de ce type va tout à fait dans le sens d'une réflexion que peut avoir le salarié sur son vécu professionnel, sur son activité, son expérience et ses compétences. Ca peut également être intéressant dans le cadre de démarche de VAE.

YB (CFTC) : quid de la participation financière de l'OMPL pour ce test puisqu'il s'est proposé pour accompagner la branche dans ses projets ?

HT : l'OMPL a bien dit qu'il ne donnerait pas d'argent. A voir comment il participerait. Pour information, suite aux premiers contacts pris avec le prestataire informatique actuel de notre site web, Insite, font pressentir un coût de développement d'un module test inférieur à 25.000 €.

SC (CFDT) : rappelle que l'OMPL serait intéressé dans la mesure où il participerait à la mise en œuvre de l'ingénierie et où il pourrait récupérer l'outil.

YB (CFTC) : si la branche a la possibilité de bénéficier d'un financement de la part de l'OMPL moyennant une participation de ses équipes, pourquoi ne pas en profiter ? Que le projet soit ensuite diffusé par le biais de l'OMPL, pourquoi pas ?

SC (CFDT) : n'y voit pas d'inconvénient dans la mesure où tous les syndicats auront leur mot à dire. Un tel outil appartient à la branche, reste à savoir si elle souhaite qu'il devienne inter professionnel ? Dans un premier temps, il faut prendre attache avec l'OMPL pour connaître leurs conditions exactes.

YB (CFTC) : il faut que la CPNEFP se rapproche de l'OMPL pour discuter de la manière dont il pourrait participer au projet. L'Observatoire travaille sur les parcours métiers et il s'est inspiré du travail de la branche pour lancer ses travaux. Mieux vaudrait travailler ensemble pour avoir la main sur l'outil...

SC (CFDT) : ce serait aussi une manière de réutiliser les fonds apportés indirectement à l'OMPL par la branche...

JLB (UNSA) : la branche a intérêt à être pragmatique, comme l'OMPL travaille sur des champs qui peuvent être intéressants pour le projet "Emploi & Compétences" et dans le cadre de ce projet, la sous-commission pourrait réfléchir à

ce qui pourrait être demandé à l'OMPL, lui faire un point d'étape dudit projet et lui présenter le test qui vient d'être proposé sur le champ des compétences, des expériences et des qualifications des salariés. C'est peut-être d'un échange que viendront des idées de recherche et d'étude éventuelle.

PP : il faut bien savoir que la proposition de l'OMPL n'a rien à voir avec celle précédemment présentée à Actalians. PP fait appel à la prudence de la CPNEFP sur ce sujet. La CPNEFP avance de manière très pragmatique sur le projet en tenant compte, à la fois les résultats des premiers travaux engagés et les aléas budgétaires auxquels la branche est confrontée. Dans le cadre d'un partenariat, l'OMPL n'a pas donné l'impression d'être soumis aux mêmes types de contraintes. La limite budgétaire n'est pas forcément la leur et au vu de la présentation de leurs travaux, l'OMPL a un peu l'habitude de lancer des affaires, de les mener à terme, sans avoir forcément une idée des retombées possibles du résultat des travaux. Il est possible que la branche se retrouve dans une collaboration où les attentes, les objectifs et les enjeux des uns et des autres ne sont pas de même nature.

SC (CFDT) : sauf que la branche est d'accord pour partager des choses, mais pas pour se les voir imposées. Même si l'OMPL connaît bien le projet de la branche, il faut quand même que la sous-commission lui en présente une synthèse pour savoir si, au bilan, l'OMPL peut apporter une aide financière.

Décision : La CPNEFP prend acte que la sous-commission "Emploi & Compétences" se réunira le mardi 07 avril 2015 à 14h00 :

- pour discuter d'un partenariat sur le projet avec l'OMPL ;
- pour étudier la proposition du prestataire informatique pour le développement d'un module test.

Point n° 8 : Questions diverses : aucune.

Ordre du jour de la CPNEFP du 23 avril 2015

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 mars 2015
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Compte-rendu de la Sous-commission Emploi & Compétences
- 5 - Questions diverses