

Compte-rendu validé par la  
CPNEFP du 19 mai 2011

## Réunion CPNEFP du 31 mars 2011

### Compte rendu

#### Collège employeurs :

**SdA** : Jean-François CHENAIS, Françoise GROSHENS, Boualem BELLEMOU, Jacques PUISSANT

**UNSFA** : Odette BAUMGARTNER, François PICHET

#### Collège salariés :

**CFDT** : Alain HENAU

**CFTC** : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX

**CFE-CGC** : François DUDILIEUX, François LE VARLET

**FO** : André ZAJDA

**Président** : Alain HENAU (représentant des salariés)

**Vice Président** : Jean-François CHENAIS (représentant des employeurs)

**Secrétaire général** : Pierre POUILLEY

**Fors** : Damien BERTRAND

### Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 24 février 2011
- 3 - Rapport sur les activités de la Présidence
- 4 - Restitution du 2<sup>ème</sup> rapport Fors sur l'enquête prospective
- 5 - Compte-rendu de la 1<sup>ère</sup> réunion du CTL
- 6 - Point d'étape sur la licence professionnelle
- 7 - Questions diverses

#### 1°) Approbation de l'ordre du jour

##### Décision :

L'ordre du jour de la CPNEFP du 31 mars 2011 est approuvé.

#### 2°) Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 24 février 2011

##### Décision :

La CPNEFP approuve en l'état le procès verbal de la réunion du 24 février 2011.

3°) Rapport sur les activités de la Présidence : aucune information notable.

#### **4°) Restitution du 2<sup>ème</sup> rapport Fors**

Présentation par le cabinet Fors des principaux éléments issus de l'enquête lancée en sept. 2009. Différentes étapes d'investigation avaient déjà été menées, et produit un certain nombre de rapports et d'analyses. Cette enquête a été constituée de questionnaires à destination des employeurs et des salariés de la branche afin de connaître leurs perspectives d'évolution, leurs besoins, leurs attentes par rapport aux questions sur l'emploi et la formation.

Structuration de la démarche :

- ✓ les entreprises : leur positionnement par rapport à l'évolution des marchés et des missions
- ✓ les salariés : leurs postes, leurs missions, leurs fonctions diverses, leurs besoins en compétences
- ✓ les conditions de travail des salariés : la rémunération, la revalorisation dans l'entreprise
- ✓ la gestion des emplois et des compétences : la manière dont les employeurs mobilisent les outils, les dispositifs de la formation continue et les questions qui peuvent se poser en la matière.

Sur le panel qui a pu être enquêté, le souhait premier avait été d'élaborer une enquête en ligne mais d'envoyer également les questionnaires par courrier. Fors a eu plus de retours escomptés au niveau des questionnaires papier et un peu moins de réponses en ligne, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'un courrier papier et non pas un email avait été envoyé aux enquêtés. Le taux de réponses via l'enquête en ligne est donc assez faible mais par contre, les réponses papier sont assez fortes et représentatives.

1156 salariés et 461 employeurs ont été enquêtés, il est intéressant de souligner que cet échantillon privilégie les entreprises de taille moyenne (de 2 à 10 salariés), les toutes petites entreprises et les plus grosses sont moins représentées dans l'échantillon. Les entreprises en province sont globalement bien représentées par rapport à leur poids respectif dans la branche, l'IDF a un peu moins répondu à l'enquête (par rapport à la 1<sup>ère</sup> enquête). Autre constatation, les femmes sont un peu plus nombreuses (58 % alors que 50 % avaient été comptabilisées au niveau des DADS) et au niveau des employeurs, 79 % d'hommes qui sont sur représentés dans les fonctions de direction. L'idée était d'enquêter les employeurs et les salariés et de leur demander aussi s'ils acceptaient d'être inscrits dans un panel qui serait régulièrement enquêté et sollicité par la branche au niveau de leurs attentes et de leurs besoins. 115 entreprises représentant 800 salariés ont accepté de faire partie du panel (dont une entreprise de + de 100 salariés). Fors possède donc les adresses mail des employeurs et des salariés ce qui permettra de les solliciter le moment venu.

#### **✓ Positionnement des entreprises :**

- Les marchés : les territoires d'intervention sont plutôt locaux et régionaux que nationaux et internationaux. Il n'y a que 25 % des entreprises qui interviennent au niveau national. Il faut souligner que 65 % des entreprises sont majoritairement positionnées sur le logement, 20 % sur les équipements et ensuite, à moindre mesure, sur l'aménagement, l'urbanisme ou les locaux de travail. 42 % des employeurs souhaitent se positionner sur de nouveaux marchés, en premier sur les logements collectifs et ensuite sur les équipements de loisirs, sportifs et culturels.

- Les missions : sans faire un référentiel, les missions exercées dans l'entreprise sont complètes à 90 %, 37 % font du suivi de chantier ou de la phase conception, 25 % font de l'aménagement d'intérieur. 30 % des entreprises, majoritairement des structures de + de 10 salariés, envisagent de se positionner sur de nouvelles missions.

Nouvelles missions : une majorité pour le conseil et l'assistance à la maîtrise d'ouvrage, 27 % pour la conception et la construction et des interventions en partenariat public/privé. Pour 68 % des entreprises, la taille trop réduite de l'entreprise et un coût économique trop élevé sont un frein au développement de ces nouvelles missions. 27 % se posent la question de la pérennité des emplois ; 27 % manquent de compétences en interne et le même % évoque la difficulté de recruter des profils adaptés.

La branche a bien avancé par rapport à son positionnement, par rapport à ce qu'elle imaginait comme enjeux prioritaires pour l'avenir et sur quoi les entreprises doivent aujourd'hui se positionner. L'enquête a fait ressortir deux types de réponses : les enjeux prioritaires : la gestion et l'économie d'énergie (ce n'est pas forcément une mission que les entreprises ont envie de développer tout de suite mais c'est un enjeu pour les employeurs) et l'intervention sur le bâti existant (26 %)

- l'ensemble des enjeux : 74 % des réponses globales portent sur la maîtrise des règles techniques ; ces enjeux sont à rattacher au secteur du logement, de l'habitat, au cœur de métier des entreprises d'architecture.

#### **✓ Les salariés : postes, missions, fonctions diverses et besoins en compétences :**

Les salariés (comme les employeurs) estiment qu'ils doivent faire valoir leur créativité, leur capacité à concevoir des projets en dimension qualitative, artistique, sociale, à avoir un esprit de synthèse. Cet aspect domine par rapport à l'expertise technique et réglementaire.

50 % des salariés enquêtés sont architectes, mais également : 14 % des secrétaires administratives, 12 % des secrétaires techniques, 14 % des coordinateurs de travaux (nombre non négligeable puisqu'étant plutôt sur le terrain), 8 % des économistes de la construction et dans une moindre mesure, d'autres fonctions comme les paysagistes, les urbanistes, les comptables, les graphistes.

47 % des architectes sont diplômés DPLG et les fonctions support sont plutôt sur des études courtes (Bac Pro, BTS, DUT). Catégories "autres" : leur formation n'est pas connue, ils se sont peut-être formés sur le tas.

Compétences prioritaires mobilisées en fonction des postes et des fonctions occupés dans l'entreprise : les architectes sont plutôt sur de la réalisation de plans d'ensemble ; parmi les urbanistes qui ont été enquêtés, ils sont plutôt sur de l'expertise réglementaire, les paysagistes sur les plans d'ensemble, les coordinateurs de travaux et les économistes de la construction mentionnent en priorité le suivi de chantier.

Demandes de formation et de perfectionnement : les résultats sont analysés suivant deux logiques. Les salariés sont ouverts et curieux mais estiment aussi avoir des besoins importants en matière de formation malgré des études que beaucoup jugent un peu longues : 95 % évoquent la qualité environnementale et le développement durable, le choix des matériaux, la gestion et l'animation d'équipes, le suivi de chantier.

Rémunération : à confirmer à partir d'une analyse plus exhaustive ou au travers des DADS. Sur les 1040 salariés qui ont répondu et comme dans toute branche professionnelle, il y a d'assez fortes disparités entre les hommes et les femmes et l'écart de salaire se situe autour de moins de 15 % (de même qu'il y a des écarts de salaire entre les cadres dirigeants qui sont en grande majorité des hommes). Le salaire moyen des répondants est de 2500 € bruts, le salaire médian est de 2400 € ce qui fait en moyenne des salaires de 2500 € bruts dans l'échantillon en sachant que les DAF, les RH gagnent un peu plus de 3000 €, les coordinateurs de travaux, les architectes et les urbanistes gagnent plus que la moyenne, les paysagistes, les graphistes, les économistes de la construction, les comptables, tous les métiers techniques gagnent moins que la moyenne. L'échantillon est un peu restreint, le rapport pourra être complété avec la moyenne nationale des salaires (env. 2600 €) et les moyennes régionales ce qui risquera de faire remonter le salaire moyen dans la branche.

#### ✓ **Les conditions de travail des salariés :**

Perspectives d'évolution du point de vue des salariés :

Pour un tiers, les salariés estiment que leur avenir n'est pas assuré au sein de l'entreprise ; un quart ne sait pas comment vont se passer les années qui viennent et le reste s'estime plutôt rassuré. Majoritairement (pour 57 %), ce sont les difficultés économiques réelles ou anticipées de l'entreprise qui préoccupent le plus.

11 % évoquent le proche départ à la retraite de l'employeur ce qui corrobore l'enjeu du vieillissement de la branche et de la pérennité des entreprises. Le manque de perspective d'évolution de carrière est également évoqué et ensuite, les compétences insuffisantes.

Perspectives d'évolution dans les 2 ans à venir : la majorité des salariés souhaite occuper le même poste avec un meilleur salaire dans les 2 ans à venir. Comme la spécificité de la branche c'est d'être composée de petites entreprises, il faut noter que 24 % des architectes, en sortant de l'école et une fois qu'ils ont eu une expérience dans une grosse entreprise, souhaitent créer leur propre structure assez rapidement et 36 % souhaitent travailler dans une autre entreprise, les mobilités professionnelles sont donc fortement envisagées.

Conclusion : les salariés estiment faire un travail intéressant, valorisant, stimulant. 59 % des salariés interrogés ont le sentiment que leurs compétences sont suffisamment valorisées et 33 % ne le pensent pas (profession valorisante mais assez mal rémunérée compte-tenu du nombre d'années d'études).

#### ✓ **Les perspectives de recrutement, de formation, les besoins en compétences :**

29 % des employeurs prévoient de recruter prochainement un nouveau salarié ; un quart n'a pas de visibilité sur le recrutement ; les profils recherchés par les employeurs sont plutôt liés au cœur de métier, ce sont en priorité des architectes (49 %), des dessinateurs-projeteurs (45 %), des économistes de la construction (23 %).

Les employeurs diagnostiquent l'absence de certaines compétences, à savoir celles des ingénieurs ou des graphistes chez certains profils comme les architectes, les dessinateurs-projeteurs, les économistes de la construction, les coordinateurs de travaux ou bien les fonctions support comme le secrétariat technique ou administratif.

Stratégie : la formation continue par rapport au recrutement. 33 % des employeurs n'utilisent aucun outil de formation parmi ceux cités dans l'enquête. 57 % utilisent le DIF, 34 % utilisent les entretiens d'évaluation et 22 % le plan de formation, ce qui est contradictoire avec les réponses des salariés qui sont 26 % à utiliser leur DIF (ce qui doit être lié à l'échelle de l'entreprise).

Comment répondre au manque de compétences : par la formation continue à 50 % ; 45 % par le renforcement des partenariats des réseaux avec d'autres structures (bureaux d'étude ...) pour répondre à des appels d'offre ; par le recrutement à 30 % et 20 % n'envisagent aucune réponse particulière, malgré les manques constatés, ils ne peuvent apporter aucune réponse. Il faudrait peut-être mettre l'accent sur cette population d'employeurs, les conseiller et les informer (structures de 2 à 10 salariés). Dans cette enquête, la taille moyenne des entreprises était de 6 salariés.

#### **Les salariés et les formations suivies (nombre de formations depuis 2004) :**

Un tiers des salariés n'a suivi aucune formation depuis 2004 et les deux autres tiers en ont suivi : 29 % en ont suivi une, 37 % en ont suivi de deux à quatre et 5 % en ont suivi plus de cinq.

Par rapport à l'avenir : 55 % des salariés qui ont déjà suivi une formation envisagent d'en suivre une autre, 65 % qui ont déjà suivi plus de trois formations souhaitent encore se former et 49 % qui n'en ont jamais suivi envisagent de se former. Il y a bien deux populations, les salariés qui sont ouverts et qui ont facilement accès à la formation continue et ceux qui n'ont pas le temps ou estiment ne pas avoir le droit de se former.

**Freins à la formation :** (les mêmes qu'à la précédente enquête).

Pour 67 % des salariés, la charge de travail est un frein à l'accès à la formation continue ; pour 44 % la méconnaissance de l'offre de formation est également un frein. Côté entreprise, le refus de l'employeur l'est aussi (à analyser dans le détail, phénomène d'auto censure de la part des salariés ou autre), ainsi que le coût de la formation pour 24 % et la distance des lieux de formation pour 17 % des entreprises enquêtées.

Les employeurs envisagent plutôt la formation continue comme moyen pour développer la polyvalence des salariés, ce qui paraît logique pour les petites structures. Il y a cependant un petit delta entre les attentes des salariés et celles des employeurs.

### **Synthèse**

**Les entreprises d'architecture apparaissent comme des structures polyvalentes : plusieurs marchés, plusieurs territoires très majoritairement positionnées sur le logement, actuellement et dans l'avenir. 42 % des employeurs envisagent de se positionner sur des nouveaux marchés, près d'un tiers sur des nouvelles missions avec le conseil, la conception, la construction, les partenariats publics/privés et l'urbanisme.**

**La taille de l'entreprise est un frein à beaucoup de choses, comme de nouvelles missions ou la formation continue.**

**Pour les années qui viennent, les employeurs sont centrés sur les questions d'économie d'énergie, de développement durable, d'interventions sur le bâti existant et la maîtrise des règles techniques pour le logement et l'habitat.**

**Dans l'ensemble, la demande de formation de la part des salariés est forte, ils estiment ne pas être suffisamment formés. La question de l'égalité hommes/femmes et l'écart salarial se posent également.**

**En ce qui concerne la taille des entreprises, un tiers des salariés est inquiet pour leur avenir par rapport aux difficultés économiques des petites structures et par rapport au départ à la retraite de leur employeur.**

**Une majorité des salariés estime que les compétences sont valorisées mais pas suffisamment rémunérées.**

**22 % des employeurs envisagent de recruter prochainement, essentiellement sur le cœur de métier sur des postes d'architectes et de dessinateurs-projeteurs.**

**La formation continue apparaît bien comme la première réponse envisagée mais pas forcément sur le DIF ou le plan de formation. Pour les employeurs et les salariés, la charge de travail reste un frein important à la formation**

**(nombre d'heures de travail important, investissement personnel ...). Il faut aussi rappeler les 20 % d'employeurs qui n'apportent pas de réponse particulière par rapport aux inquiétudes des salariés et à des manques de compétences qui sont pourtant diagnostiqués dans l'entreprise.**

Le rapport est beaucoup plus détaillé, des croisements ont été faits par taille d'entreprise et selon les régions. Toutefois, les principaux enseignements de l'enquête sont là, il faudra corroborer et l'affiner ce rapport avec le premier sur les enjeux pour la profession et la branche ce qui lui permettra de se positionner notamment au niveau de la formation continue et de l'accompagnement des petites structures.

118 entreprises sont partantes pour continuer à collaborer et à fournir un certain nombre d'informations (salaires, trajectoires professionnelles, évolution professionnelle par rapport aux postes ou fonctions occupés) il ne faut donc pas les lâcher, envisager une manière de communiquer et voir les indicateurs qu'il faudra récupérer auprès d'elles dans les années qui viennent et bien analyser les DADS.

### Débat

FP (UNSA) : à la page 22 du rapport, il est indiqué : "... le souhait des entreprises est de se positionner sur les logements collectifs et les équipements sportifs, culturels et de loisirs. Les marchés suivants semblent moins prisés par les entreprises comme objectif : infrastructures, fermes agricoles, logements libres, urbanisme, paysage, lotissements ...". Ce qui semble contradictoire avec d'autres éléments du rapport ; à l'heure actuelle, dans tout le domaine paysage, logements libres ... il y a un phénomène d'urbanisation (50 % de la population est une population urbaine) mais il y a la préoccupation du paysage et du domaine agricole et de limiter les villes dans leur périmètre actuel renouvelé et d'éviter d'avoir une prolifération urbaine dans les territoires agricoles. Par conséquent, il y a un travail de rééquilibrage à faire dans le patrimoine, les travaux, les projets et les missions à remplir.

Fors : aux dires des entreprises, il y a un fort enjeu sur la maîtrise de l'étalement urbain et il ne semble pas y avoir beaucoup d'architectes dans ce domaine. Ce sont des marchés sur lesquels les entreprises envisagent de se positionner et l'un des enjeux serait de maîtriser l'étalement urbain.

FD (CFE-CGC) : la branche doit s'approprier cette étude qui fait ressortir des points importants (demandes de connaissances, demandes d'informations sur les formations, sur la grille salariale, sur l'égalité hommes/femmes, etc.).

JP (SdA) : il y a des problèmes de communication et d'offres de formation qui ne sont pas bien structurées. A l'heure actuelle, le relais se fait essentiellement au niveau national par les Ordres et c'est un problème. Dans les régions où il y a des centres de formation qui sont un peu managés par la profession, il semble que la communication soit plus pointue. Pour sensibiliser les salariés, il est préférable d'être impliqué dans un organisme de formation plutôt que d'être managé par un Ordre qui ne se préoccupe pas trop des enjeux de la formation.

AH (CFDT) : ce qui rejoint le travail de la branche sur la politique de communication et son site internet qui va devenir prochainement l'élément essentiel pour guider les entreprises et les salariés dans leurs interrogations. La branche doit s'approprier ce rapport pour la prochaine CPNEFP à laquelle de M. Bertrand pourrait participer. La branche doit être le seul lieu d'information et de repérage. Il ne faut pas oublier que 50 % des salariés sortent des écoles d'architecture et la branche n'y est pas en tant que telle. Il faudrait qu'elle puisse communiquer en amont et que cette communication réponde aux services attendus.

PP : cette enquête procure une masse d'informations assez conséquentes et des enseignements sont à mettre en œuvre. Il serait peut-être intéressant que la CPNEFP s'approprie les questions telles qu'elles ont été posées et qu'elle imagine la possibilité de croiser les réponses pour aboutir à des éléments d'analyse complémentaire. Par exemple : croiser la façon dont les salariés répondent aux difficultés au frein à la formation avec les besoins et les priorités de formation qu'ils estiment nécessaires. La CPNEFP travaille par ailleurs sur la dématérialisation de certaines formations, ce serait peut-être une manière de répondre à un besoin qui peut être davantage ciblé si, par ce croisement, la branche peut arriver à identifier les formations essentielles qu'elle pourrait accompagner.

AH (CFDT) : l'aspect du support est un élément mais l'élément essentiel, c'est le temps ; la formation se fait sur le temps de travail effectif, encore faudrait-il que l'employeur et le salarié trouvent un terrain médian pour faire la formation. En son temps, la CFTC avait demandé de faciliter la demande et de forcer l'acceptation des employeurs autour du principe qui est le devoir de formation ; au bout de 3 ans, l'employeur ne devrait pas refuser que son salarié se forme. Ce sont toujours les mêmes salariés qui partent en formation, ce qui signifie que l'employeur y a trouvé un intérêt.

YB (CFTC) : la proposition de la CFTC a été mise en stand by dans l'attente du résultat de l'enquête pour qu'un accord soit conclu par la suite.

JP (SdA) : il n'est pas mentionné l'aspect qualitatif et humain de la formation, l'intérêt que retirent les salariés de la formation, c'est l'ouverture et la possibilité d'échanger avec d'autres du même statut. Ces formations procurent un gain de temps et une amélioration des relations.

FP (UNSFA) : par rapport au fait de sensibiliser les régions, l'UNSFA va essayer de préparer des réunions d'information au niveau des CPR. Si la branche arrive à montrer la convergence d'intérêts entre employeurs et salariés et familiariser les gens de terrain par rapport à leurs inquiétudes ou à leur repli sur eux-mêmes, cela favorisera la formation. Si la CPNEFP en était d'accord, ce serait une façon de faire passer le message sur le traitement de la formation par rapport à une attente qui parfois est diffuse et mal cernée.

OB (UNSFA) : la branche est convaincue des points positifs de la formation mais certains employeurs émettent cependant des craintes et pensent qu'une fois la formation payée et faite par le salarié, celui-ci se vendra ailleurs. Il faut donc que la branche communique également là-dessus et que les employeurs ne restent pas bloqués sur cette idée.

AH (CFDT) : les salariés, notamment en province, ne changent pas beaucoup d'entreprise. Il serait intéressant de se pencher également sur les raisons de la migration des effectifs.

Fors : il faudrait voir, chez les employeurs, l'impact de la formation continue sur les stratégies de recrutement ou si les employeurs regardent plutôt la formation initiale et les diverses expériences professionnelles.

JP (SdA) : il y a une majorité d'architectes salariés dans les agences et à terme, ils s'installent.

AH (CFDT) : c'est à vérifier, comme c'est ce qui se dit partout, il serait intéressant de savoir combien, au bout de dix ans, se sont installés.

Fors : 25 % envisagent de créer leur entreprise, reste à savoir s'ils passent à l'acte.

JFC (SdA) : 25 % envisagent effectivement de créer leur propre agence mais seulement 7 % ont cet objectif et s'installent par défaut.

JP (SdA) : revient sur le repositionnement envisagé auprès des entreprises. Après le conseil et l'AMO, il y a la conception/construction et les TP et en région, les salariés demandent des formations pour les BTP.

Par rapport aux régions, une analyse plus fine serait-elle utile ?

Fors : deux ou trois salariés risquent d'être sur la variable recherchée et ce ne serait pas analysable.

JFC (SdA) : sur certains points et notamment les salaires, y aurait-il moyen d'avoir une photographie des salaires moyens en région et avoir une vision des données économiques et sociales ?

Fors : le rapport comporte un graphique, par exemple, en région Centre, l'échantillon montre que les salariés sont plus payés qu'ailleurs ce qui semblerait plus logique en IDF. Par ailleurs, pour l'égalité hommes/femmes, les croisements qui n'étaient pas significatifs n'ont pas été indiqués

JFC (SdA) : est-ce que le panel est exploitable et représentatif ? Si oui, la branche aura de nombreuses questions à lui poser.

Fors : il faut regarder les résultats plus dans le détail.

AH (CFDT) : il faut faire attention au panel à qui des questions sont posées à une période donnée. A ce jour, la branche a 4500 adresses mails d'entreprises dont certaines pourraient entrer dans le panel. Nous devrions voir si l'idée de ce panel émise il y a plus de deux ans est toujours valable. Quant aux 118 entreprises volontaires, il faut vérifier si elles correspondent bien à une réalité, le panel devait servir à vérifier les politiques de la branche.

JFC (SdA) : il faut réfléchir au type de questions à poser, comme par exemple, si la formation entre dans l'appréciation d'un CV ... Il faut des questions précises qui apporteront des réponses rapides et le panel doit être utilisé dans ce sens puisque la branche sera ensuite amenée à prendre des décisions.

Fors : la représentativité est aussi fonction de ce que la branche cherche à savoir. Ce panel est peut-être représentatif pour connaître les stratégies par rapport aux CV ; par contre, il ne serait peut-être pas représentatif pour parler salaire

JFC (SdA) : les salaires passent obligatoirement par des données économiques globales et non pas par des réponses sur les salaires dans les entreprises. Par contre, par rapport à la grille que la CPNNC est en train de négocier, comment est-elle utilisée par les employeurs et les salariés ? Ce qui permettrait de savoir si le travail de la branche est intelligent. Le panel doit donc couvrir le champ typologique de toutes les entreprises (petites, moyennes, et grosses).

Fors : sur les 118 entreprises volontaires, les employeurs sont bien diversifiés, toutefois, il y a une très grosse entreprise qui, à elle seule, réunit au moins 300 salariés (au moins un bon tiers des salariés du panel), il faudra donc voir s'ils seront vraiment représentatifs.

AH (CFDT) : la branche devra par ailleurs connaître le nom des entreprises qui feront partie du panel et déterminer qui pourra y entrer ; il faudra regarder la taille des entreprises et leur situation géographique.

JFC (SdA) : avant de constituer le panel, la branche doit vérifier si les 118 entreprises volontaires sont exploitables ou non. Pour étoffer ce panel, elle pourra passer par les commissions régionales ou des relais professionnels.

OB (UNSFA) : revient sur la formation, y a-t-il eu parfois des formations spécifiques qui ont été demandées en région ?

Fors : la question des spécificités régionales s'est posée mais il n'en est pas ressorti en particulier. L'idée serait peut-être de se rapprocher des écoles d'architecture.

#### **Décisions :**

**Suite à la restitution faite par le Cabinet Fors, la CPNEFP propose que les partenaires sociaux s'approprient le rapport pour la CPNEFP du 19 mai prochain.**

**La CPNEFP valide la mise en place prochainement d'un panel représentatif. Le cabinet Fors apportera des précisions quant aux 118 entreprises qui se sont portées volontaires pour en faire partie et les partenaires sociaux réfléchiront aux questions simples et précises à leur poser. Pour étoffer ce panel, la CPNEFP propose d'interroger les commissions paritaires régionales et les relais professionnels.**

#### **5°) Compte-rendu de la 1<sup>ère</sup> réunion du CTL**

FLV (CFE-CGC) : la 1<sup>ère</sup> réunion du CTL a eu lieu le 11 mars dernier. L'UNSFA a émis une objection quant à la future participation du Ministère et de l'Ordre au CTL, objection qui n'est pas de la compétence dudit CTL mais plutôt de la CPNEFP. La sous commission se réunira à nouveau le 08 avril prochain sans les intervenants extérieurs pour terminer la phase d'organisation du travail du CTL.

AH (CFDT) : le CTL a commencé à s'approprier le règlement intérieur, quelques termes ont été modifiés sur la forme.

FP (UNSFA) : demande à intervenir sur la réaction du représentant de l'UNSFA, E. Cézard qui n'est pas resté à la réunion de travail du CTL. A la lecture du courrier de M. Galey, il y a une sorte d'enveloppement complet par la DAPA et les structures ordinales d'intention de formation permanente. Lorsque le bureau de l'UNSFA a eu connaissance de la réunion du CTL, le porte parole du bureau de l'UNSFA s'est trouvé en porte-à-faux du à une certaine incompréhension pensant que l'Ordre s'immisçait dans la formation en tant que politique. L'UNSFA rappelle qu'elle reste attachée à ce que le CTL soit composé de représentants compétents extérieurs à trois niveaux : B. Ducroix, un représentant du Ministère de Tutelle et un représentant technique de l'Ordre. E. Cézard souhaite que tout ce qui a été dit par les représentants de l'UNSFA et qui figure dans le compte-rendu de la CPNEFP du 24 février dernier soit bien enregistré et qu'il n'y ait rien à ajouter. FP s'excuse pour ce malentendu, l'UNSFA a des représentants à la CPNEFP, le CTL en est issu et la CPNEFP a bien mentionné toutes les précautions que l'UNSFA souhaitait ajouter sur la composition du comité, par conséquent, le climat de travail peut être rétabli prochainement.

JFC (SdA) : approuve ce qui vient d'être dit. Cependant E. Cézard a quitté la réunion parce que l'UNSFA le lui avait demandé et JFC n'est pas d'accord sur les propos que l'UNSFA lui a demandés de tenir. Le CTL ne doit pas être un comité d'auto labellisation avec des personnes qui sont impliquées dans la formation. L'Ordre représente quelque chose institutionnellement et il est nécessaire à ce titre. Le Ministère de la Culture c'est l'Etat, et la branche est rattachée au Ministère de Tutelle ; il semble donc important qu'au sein du CTL, il y ait des institutions dont la permanence justifie stratégiquement qu'elles soient impliquées dans la qualité et la pérennité de la formation. Ensuite, il est difficile de choisir telle personne de telle institution. A partir des critères donnés aux institutions quant à leurs représentants techniques, ce sera à elles de déléguer qui elles voudront.

Le Ministère n'a encore désigné personne et l'Ordre a désigné Bérangère PY RODRIGUES, la Vice-présidente de l'Ordre chargée de la formation et dans le cadre du CTL, elle aura un rôle technique et la CPNEFP définira les priorités de formation.

AH (CFDT) : le CTL a revu un peu le règlement intérieur qui implique son fonctionnement. Les aspects politiques n'ont pas été bougés, seuls quelques aspects d'écriture qui avaient été adoptés en CPNEFP ont été précisés.

FP (UNSA) : aimerait avoir un exemplaire du règlement intérieur et le montrer à son organisation.

AH (CFDT) : le collègue salarié présent au CTL sera très attentif et fera en sorte que les propos qui y seront tenus seront des propos techniques et non pas politiques. Le prochain CTL devrait avoir lieu le 08 avril prochain et pour des raisons de préparation, le comité a pris un peu de retard au niveau du courrier qui devait être envoyé aux OF afin d'obtenir les éléments nécessaires au travail du comité. Les courriers vont être envoyés prochainement et de ce fait, la réunion du 08 avril semble trop proche et il est préférable qu'elle soit annulée, la suivante sera donc celle du 20 mai. Le calendrier prévu était une réunion par mois de mars à juin.

JP (SdA) : à combien d'OF sera envoyé le courrier ?

PP : les OF proviennent du fichier fourni par l'Opca PI, fichier récent qui recense l'ensemble des OF ayant dispensé des formations au cours du dernier trimestre 2010, soit 148 OF mais il reste à savoir si les 148 vont répondre et s'ils forment tous sur le développement durable.

AH (CFDT) : les OF valables dans le développement durable feront partie des 148 OF.

JFC (SdA) : la branche sait très bien que sur les 148 OF fournis par l'Opca PI, une dizaine seulement est pertinente. Il faut faire un appel d'offre public avec une publicité suffisante pour que tous les OF qui font du développement durable puissent répondre dans de bonnes conditions et ensuite vérifier que les OF auxquels le courrier ciblé sera envoyé soient bien ceux avec qui la branche travaille.

YB (CFTC) : ce ne seront pas les OF qui seront labellisés mais les formations, la branche a pris les devants avec l'Opca qui a approuvé sa démarche en labellisant les formations, ce qui ne posera aucun souci.

PP : ce qui a été dit reste vrai juridiquement et la branche serait confrontée à un problème si un OF voyait sa formation non labellisée faute d'en avoir été informé et par conséquent n'ayant pas pu déposer de demande. L'information doit au moins être mise sur le site puisqu'il est public.

YB (CFTC) : l'information va figurer sur le site de l'Opca PI, il a débloqué une enveloppe budgétaire qui va être votée pour ce point là. L'Opca PI est l'organisme financeur et dès lors que tout sera voté au conseil de gestion, il fera éditer des plaquettes. La branche aura deux possibilités au niveau de l'affichage : soit elle majorera les formations labellisées, soit elle minorera les formations non labellisées, et s'il y a un souci, c'est l'Opca qui le gèrera. Il n'y a donc pas à s'inquiéter sur ce point là, les OF qui voudront continuer à travailler avec la branche n'auront pas le choix.

AH (CFDT) : l'Opca PI doit fournir à la branche le nom des OF financés sur l'année 2010. Un courrier sera envoyé les informant de la labellisation des formations par la branche. Soit ils répondront, soit ils ne répondront pas ; pour s'épargner des problèmes juridiques, la branche peut diffuser une information sur son site et sur celui de l'Opca PI.

JFC (SdA) : tient à rappeler que l'Opca PI n'a pas à entrer dans la qualité des formations, il finance en fonction de critères politiques définis par la CPNEFP. Si une entreprise veut former son salarié dans un endroit précis et avec un OF qui a toutes les autorisations administratives pour le faire, l'Opca PI ne pourra pas s'y opposer et n'aura aucun jugement de valeur à imposer. Le problème de jugement de valeur, c'est la labellisation, donc c'est la branche qui en est responsable et c'est elle qui introduira des critères. L'enjeu politique de la branche, c'est se donner toutes les chances d'avoir des formations de qualité, que le label soit reconnu, valorisé. C'est la raison pour laquelle il faudra vérifier que les OF auxquels la branche adressera le courrier soient bien de qualité. Par ailleurs, pour se couvrir, la branche devra faire une publication consultable par tout le monde.

JP (SdA) : que recouvre exactement la définition de "développement durable" ?

AH (CFDT) : la définition est très large, les OF sont des commerçants et le terme de "développement durable" est tellement vaste qu'ils mettent à l'intérieur tout ce qu'ils veulent. C'est un effet mode et les employeurs comme les salariés parlent de développement durable et en ciblant ce thème, la branche aura tout ce qu'il peut recouvrir.



JP (SdA) : est-ce qu'un OF formant sur les matériaux en fera partie ?

AH (CFDT) : oui et pour être remboursé au prix où sont remboursées les formations sur le développement durable, l'OF aura mentionné "matériaux pour développement durable".

OB (UNSFA) : si les OF sont compétents, ils doivent savoir que l'Opca PI et la CPNEFP existent et s'ils ne le savent pas, ils l'apprendront.

FP (UNSFA) : rédiger un appel d'offre, même pour un comité technique, ce n'est pas neutre et la notion de concurrence joue pour les OF. Donc, dans la façon de rédiger l'appel d'offre et s'il est à l'attention d'un nombre d'OF qui auront été pré sélectionnés du fait d'avoir dispensé des formations liées au développement durable, cela ne veut pas dire qu'il n'y en ait pas d'autres qui n'auront pas encore pratiqué mais qui le veulent. Il faut donc qu'il y ait une façon d'ouvrir l'appel d'offre à ceux qui voudraient éventuellement déposer leur candidature sans être dans le registre pré établi et verrouillé de l'Opca PI sinon la Présidence de la CPNEFP pourrait être embêtée.

YB (CFTC) : fait un rappel du dispositif parce qu'il y a une confusion. Premièrement, il n'y a ni marché, ni appel d'offre à gagner. Les formations seront visées par la branche qui estimera qu'elles peuvent être labellisées parce qu'elles auront rempli tous les critères de qualité pour être mieux remboursées par l'Opca PI. Deuxièmement, la branche ne labellisera pas des OF mais des formations, ce ne sont ni des personnes physiques, ni des personnes morales donc aucune procédure ne peut être engagée. La CPNEFP a contacté l'Opca à plusieurs reprises pour qu'elle lui fournisse la liste des OF afin de faire une information générale ; c'est donc ce qui va se passer mais ce ne sera pas un appel d'offre.

FP (UNSFA) : aimerait connaître la teneur du courrier qui sera adressé aux OF. A partir du moment où le module de formation aura une labellisation, il aura un "plus" pour l'accès au financement et il favorisera le retour de la clientèle. Il y a donc une discrimination économique et le prestataire de service en ressortira avec un avantage. Il ne faut pas que la branche se fasse mal juger et qu'il y ait une contre performance sur ce qu'elle veut lancer.

AH (CFDT) : il ne faut pas défendre les OF qui font de mauvaises formations. La branche a fait passer une information dans les Cahiers de la Profession qui normalement aura été lue par tout le monde. L'information a du arriver où il faut qu'elle arrive et les petits problèmes seront gérés au fur et à mesure. La CPNEFP enverra la liste des 148 OF à tous les partenaires sociaux.

FLV (CFE-CGC) : pourquoi ne pas faire une publication dans le Moniteur ?

JFC (SdA) : une annonce dans les Cahiers de la Profession et une sur le site seront suffisantes ; soit le courrier sera envoyé à tous les OF, notamment à ceux qui font de la formation de qualité sur le développement durable.

**Décision :**

**La CPNEFP diffusera à l'ensemble des partenaires sociaux la copie du courrier et la liste des 148 OF à qui il sera destiné. Elle les charge de vérifier cette liste et de la compléter si nécessaire.**

**6°) Point d'étape sur la licence professionnelle**

Lecture du mail adressé à la CPNEFP par le coordinateur de la conférence des directeurs des pôles :

*"Désolé de ce silence, j'attendais une rencontre des directeurs pour évoquer ce sujet. S'agissant d'un sujet national, il conviendrait que cela puisse se discuter officiellement dans un cadre formel en présence de la Direction de l'Architecture et du Ministère de la Culture. Le mieux serait donc que vous preniez contact directement avec le Directeur de l'Architecture ...."*

JFC (SdA) : toutes les écoles ont été sollicitées en septembre dernier et deux ont répondu assez rapidement. La branche devait rencontrer le coordinateur des écoles mais après en avoir discuté avec différents directeurs, la licence pro leur semble être un sujet d'ordre national. Ils font donc machine arrière par rapport à ce qui avait été dit à la conférence des pôles et il faudrait plutôt que la branche discute de la licence pro avec la Direction de l'Architecture. La Présidence propose d'écrire à M. Galey l'informant que la branche mettra en place la licence pro avec ou sans lui ; soit il assistera à la CPNEFP du 23 juin et une réunion sera organisée dans la foulée avec toutes les écoles, soit la branche contactera directement les universités.

AH (CFDT) : il est évident qu'au bout d'un moment, la branche en ait marre d'attendre les écoles. Le rapport Fors montre bien que les salariés et les entreprises sont demandeurs de formation pour l'examen des "dessinateurs-projeteurs". La branche ne peut que constater que la demande est là et sa responsabilité politique est d'offrir des possibilités à la demande des entreprises et des salariés. Elle voulait faire participer tous les acteurs de l'architecture à la mise en place de la licence pro, il y a ceux qui veulent et ceux qui ne veulent pas, aussi. Vu l'urgence, la meilleure autonomie de la branche serait de créer un CQP qui serait inscrit au bout de 3 ans au RNCP et de plus, elle a déjà travaillé sur le référentiel. Le besoin est repéré et la branche est obligée d'y répondre.

FP (UNSFA) : demande une précision sur le courrier de M. Galey du 03 février dernier qui semblait mettre des barrières sur la possibilité de pratiquer la licence pro au sein des écoles d'architecture et à l'inverse, le 11 février, il semblait enthousiaste.

JFC (SdA) : il y a d'une part le courrier écrit qui reflète la position de la direction de l'enseignement de l'architecture au sein du Ministère de la Culture et d'autre part, le discours de M. Galey qui ne sont que des paroles même si elles sont mises par écrit. A la conférence des pôles, il était d'accord sur la licence pro et était prêt à rencontrer la branche et mettre tous les moyens en place. Suite à la conférence des pôles, les directeurs d'écoles étaient d'accord pour travailler avec la branche. Il semblerait qu'aujourd'hui la direction des écoles soit repassée sous la coupe de la direction de l'enseignement qui ne serait pas d'accord. Plutôt que d'avoir des double discours, il faut maintenant écrire à M. Galey, lui rappeler la CPNEFP du 23 juin et lui dire que la licence est une propriété de l'Education Nationale et que seules les universités peuvent la faire. La branche voulait des passerelles entre les universités et les écoles mais si celles-ci sont réticentes, elle mettra en place la licence pro avec seulement les universités.

FP (UNSFA) : la bonne piste à suivre, comme pour le Bac Pro, serait peut-être de penser qu'il vaudrait mieux que cette licence pro soit un peu différente de la tutelle de l'enseignement de l'architecture et des architectes, ceci afin de faire un apport transversal différent par rapport à la population qui peut être intéressée.

AH (CFDT) : effectivement, c'est ce qui avait été vu au démarrage de la licence pro mais au nom d'un rassemblement de tous les acteurs de l'architecture, les écoles d'architecture ont semblé des lieux privilégiés pour enseigner la licence pro. La branche a été excessive ou naïve dans sa réflexion et a décidé de faire fonctionner les écoles. Or, ces écoles profitent de cette aubaine pour demander à M. Galey de l'argent ; la branche doit maintenant réagir et répondre aux besoins des salariés qui attendent depuis suffisamment longtemps.

JFC (SdA) : le coordinateur des écoles fait référence à un directeur de l'architecture, titre d'ailleurs qui n'existe plus, M. Galey est à la direction du patrimoine chargé des problèmes d'architecture (ce qui n'est pas la même chose). Par contre, la direction de la formation existe toujours et elle regroupe aussi bien les écoles d'architecture que toutes les autres écoles. La branche a voulu au départ impliquer les écoles en partant d'une analyse simple. La licence pro est un diplôme à vocation professionnelle et d'utilisation directe des dessinateurs-projeteurs de haut niveau par les agences. On sait que les universités n'ont pas les outils pour mais par contre, les écoles sont équipées pour former des dessinateurs. La licence pro est un niveau de référence qui convient à la branche et qui à terme remplacera la BTS, c'est un savoir faire opérationnel qui se fait dans les écoles ; c'est la raison pour laquelle la branche a voulu monter la licence pro en partenariat avec les universités et les écoles. Aujourd'hui, si les écoles ne sont plus partenaires, la branche risquera d'avoir des dessinateurs-projeteurs qui n'auront jamais dessiné ou projeté quoi que ce soit. La branche doit peut-être se rapprocher d'écoles ou d'organismes comme le Conservatoire Nationale des Arts et Métiers qui sont des praticiens de la formation technique.

AH (CFDT) : comme il n'est pas possible que les écoles se rapprochent des universités et qu'elles prennent la branche en otage en demandant des financements au Ministère de Tutelle, elle n'a plus le temps d'attendre et peut inverser le processus en envoyant un courrier aux universités. La branche leur fera part de son ambition de mettre en place une licence pro et leur demandera si elles veulent s'associer à ce projet (un partenariat avec les écoles d'architecture sera possible pour les universités qui le souhaiteront). Sans réponse d'ici le mois de juin, la branche mettra en place un CQP qui sera la dernière solution possible.

JFC (SdA) : le problème sera de trouver des lieux aptes à former des dessinateurs-projeteurs. Aujourd'hui, il n'y a pas de dessinateurs-projeteurs convenablement formés parce qu'il n'y a pas de lieux adéquats.

FP (UNSFA) : il faut peut-être cibler les lycées techniques et les IUT.

JFC (SdA) : n'est pas pour solliciter les universités puisqu'elles seront maîtresses du référentiel et de l'enseignement et la branche n'aura pas de droit de regard sur le contenu. La profession pourra se retrouver avec des licences pro de dessinateur-projeteur qui sont censés être des collaborateurs de haut niveau mais qui n'auront jamais touché un crayon pour dessiner. La branche doit prendre les précautions qu'il faut si jamais le projet ne fonctionne pas avec les

écoles. Il vaudrait mieux laisser tomber et se tourner vers les organismes comme le Conservateur National des Arts et Métiers ou des IUT qui savent faire ce type de formation et dont la branche pourra contrôler le contenu.

PP : la branche a déjà rencontré le Conservatoire des Arts et Métiers qui a essayé de lui vendre un dispositif qu'il avait monté pour le bâtiment. Néanmoins, le schéma n'est plus le même puisque la branche arrive avec son référentiel.

AH (CFDT) : n'a rien contre le CNAM, mais ce ne sera pas suffisant, il faut trouver plusieurs lieux de formation et passer à quelque chose de plus efficace comme entamer la démarche sur le CQP.

JFC (SdA) : la branche se heurtera au même problème à savoir les lieux de formation. La licence pro est prête et c'est le niveau qui correspond bien à un titre de la branche. Il faut maintenant être efficace et trouver des lieux avec des moyens techniques pour former des salariés "employables".

Trois démarches sont à mener de front : écrire à M. Galey et le prévenir que la branche va poursuivre son projet, soit il la suit, soit il ne donnera pas suite ; écrire aux universités et leur demander ce qu'elles peuvent apporter comme moyens pour faire la licence pro et enfin, interroger des organismes comme le CNAM pour savoir ce qu'ils peuvent faire pour la branche. Une fois que la CPNEFP aura toutes les réponses, elle se réunira pour les étudier. La branche sait ce qu'elle veut, elle sait comment s'appellera la licence, maintenant elle doit partir à la recherche de lieux d'enseignement. Il serait dommage de repartir sur un CQP, ceux qui ont été faits il y a 10 ans n'ont jamais vu le jour. Il faut avancer avec les gens qui savent faire comme l'Education Nationale, le CNAM ou les écoles d'architecture et ils n'ont plus qu'à donner leur réponse.

OB (UNSFA) : la secrétaire du pôle de Montpellier est partante pour travailler avec la branche, Toulouse l'est également, pourquoi ne pas travailler avec ces gens là ? Cela fera peut-être boule de neige et il faut arrêter de demander l'avis de M. Galey et des autres ... Comme ils ne sont pas nombreux, il suffit que la branche travaille avec eux pour le démarrage. OB va prendre contact avec Montpellier, Toulouse, Lyon et Rennes, elle les informera que la branche est prête pour la prochaine session et leur demandera un engagement écrit.

FP (UNSFA) : peut s'occuper avec J. Puissant de la région Aquitaine. Il faudrait prospecter les lycées techniques d'état sont peut-être les établissements qui auront les supports les mieux adaptés.

**Décisions :**

**La CPNEFP propose de recenser les universités et de leur demander de s'associer à la branche pour la mise en place de la licence pro. Par ailleurs, les écoles de Montpellier, Toulouse, Bordeaux, Lyon et Rennes vont être contactées ce qui permettra à la CPNEFP d'avoir un retour pour la prochaine réunion.**

**La CPNEFP propose de contacter également la Direction Générale de la Formation et de l'Enseignement Supérieure au niveau du Ministère et de lui exposer le projet sur la licence pro.**

**Comme la branche doit répondre rapidement aux besoins des salariés, elle envisagera en dernier ressort de créer son propre CQP.**

**7°) Questions diverses → CPR Aquitaine** : elle demande un budget de 6000 € pour un projet d'action intitulé "Information sur la vulgarisation des travaux du paritarisme".

**Décision :**

**La CPNEFP valide la demande de la CPR Aquitaine, cependant elle devra également être validée par la CPNNC.**

**Ordre du jour de la CPNEFP du 19 mai 2011**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 31 mars 2011
- 3 - Rapport sur les activités de la Présidence
- 4 - Réflexion sur la politique de formation à l'appui du rapport Fors
- 5 - Questions diverses

*La séance est levée.*