



Compte-rendu approuvé par la
CPNEFP du 23 juin 2011

Réunion CPNEFP du 19 mai 2011

Compte rendu

Collège employeurs :

SdA : Jean-François CHENAIS, Françoise GROSHENS, Boualem BELLEMOU, J-Pierre BARRANGER

UNSFA : Odette BAUMGARTNER, François PICHET, Edmond CEZARD, Patrick SARAZIN

Collège salariés :

CFDT : Alain HENAU

CFTC : Yassin BOUAZIZ, Angélique LACROIX

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

FO : Dominique MODAINE

Président : Alain HENAU (représentant des salariés)

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

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour

- 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 :
 - * CPR : thèmes de travail autour de l'emploi et de la formation
 - * Convention pôle Ile de France
 - * Devis du cabinet Fors concernant le panel
 - * Avenant à l'accord formation

1°) Approbation de l'ordre du jour

Décision :

L'ordre du jour de la CPNEFP du 19 mai 2011 est approuvé sous réserve d'ajouts en questions diverses.

2°) Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 31 mars 2011

Décision :

La CPNEFP approuve en l'état le procès verbal de la réunion du 31 mars 2011.

3°) Rapport sur les activités de la Présidence

JFC (SdA) : le courrier adressé à M. GALEY (DGP) l'invitant à la CPNEFP du 23 juin prochain n'a pas eu de réponse, un mail de rappel a été envoyé le 18 mai.

AH (CFDT) : rappelle que sur le même thème, la CPNEFP avait pris la décision d'inviter tous les ans le Ministère pour qu'il informe la branche de ce qui se passe, se dit et se fait et réciproquement. D'autre part, M. COURTIAU participera au CTL du 20 mai en tant qu'intervenant extérieur "technique", la représentante mandatée par l'Ordre sera absente cette fois-ci.

→ Licence pro :

Comme les écoles d'architecture n'ont pas l'air décidées à être partenaires de la branche, comme prévu, la Présidence a pris contact avec Le Ministère de l'Enseignement Supérieur au sujet de la licence pro, afin d'obtenir un rendez-vous.

Il avait été décidé à la dernière CPNEFP que des contacts devaient être pris avec certaines écoles, O. Baumgartner s'en est chargée.

OB (UNSFA) : a contacté l'école d'architecture de Montpellier, celle de Toulouse n'a pas répondu, un message a été laissé à John Victor VIAL-VOIRON de l'école de Lyon (sans réponse à ce jour). Le seul écho est donc celui de l'école de Montpellier mais d'après la représentante du pôle formation, il semblerait qu'il y ait une restructuration et l'école devrait se désolidariser prochainement du pôle de formation permanente. OB a contacté la Présidente du service de la formation continue de l'université Paul Valéry de Montpellier 3 qui est partante. Elle est bien consciente qu'il y a des difficultés avec l'école mais elle va se pencher sur la question. Le problème sera de trouver un enseignant (pas forcément un architecte) qui s'intéresse au projet et qui soit le moteur dans l'élaboration de la licence pro. Montpellier 3 va donc se mettre à la recherche de cet enseignant mais sans garantir du résultat.

JFC (SdA) : va se charger de contacter l'école de Toulouse.

AH (CFDT) : après ce nouvel essai, la branche a bien compris que les écoles d'architecture bloquent sur ce projet de licence pro, sûrement pour des raisons financières, ce qui peut se comprendre. la branche va donc se tourner vers la Direction de l'Enseignement Supérieur et en fonction de la réaction du Ministère, la licence pro pourra fonctionner.

PP : tout ne semble pas totalement figé au niveau du Ministère de la Culture puisque le décret limitant l'activité des enseignants des écoles devait être supprimé.

AH (CFDT) : avant la prochaine CPNEFP, la Présidence va essayer d'obtenir un rendez-vous avec le Ministère de l'Enseignement Supérieur pour lui exposer le projet afin qu'il puisse dire si ce projet de licence pro est faisable, dans quel délai et avec quels partenaires. Les professionnels, employeurs et salariés, sont demandeurs de cette licence, la branche a la responsabilité de la mettre en place au plus vite.

Décision :

La Présidence de la CPNEFP va essayer de rencontrer le Ministère et lui exposer son projet de licence professionnelle. Un compte-rendu sera fait à la prochaine réunion du 23 juin 2011.

→ Labellisation :

PS (UNSFA) : a été sollicité par deux OF de Lorraine qui semblaient un peu perdus face à cet appel d'offre. Dans leur activité, il leur arrive d'acheter des formations, néanmoins, ils les dispensent également.

JFC (SdA) : ils achètent et revendent de la formation sur le développement durable.

EC (UNSFA) : il semblerait que les OF qui ont reçu le courrier ne savent pas par quel bout répondre. Le courrier leur annonce le dispositif de labellisation qui permettra une meilleure prise en charge de la formation et leur demande de répondre afin que la branche puisse évaluer la qualité de la formation. C'est un peu court, la branche ne leur a même pas donné les critères qu'elle a déterminés.

AH (CFDT) : ne pas fournir les critères a été volontaire afin de sentir comment les OF allaient proposer leur formation. 148 courriers ont été envoyés, le CTL va examiner les six premiers dossiers envoyés par 3 OF seulement ; certains ont téléphoné, la branche les a renseignés et guidés, la stratégie est aussi de sentir la réactivité des OF qui doivent se remuer s'ils veulent obtenir le label. Pour les faire bouger, il faut parler du financement, ce qui sera le sujet de la CPNEFP de septembre prochain.

EC (UNSFA) : il est un peu contradictoire de dire que les OF doivent se bouger mais sans leur donner les moyens de monter un dossier et d'évaluer la pertinence de leur demande vis à vis des critères de la branche.

JFC (SdA) : l'idée de départ était d'envoyer une grille d'analyse mais le risque était que les OF répondent parfaitement à tous les critères et que tous soient labellisés. Le CTL a préféré évaluer la pertinence des demandes en faisant appel au professionnalisme des OF. Un appel a donc été adressé pour la formation développement durable en demandant aux OF ce qu'ils avaient l'habitude d'envoyer comme éléments importants aux entreprises afin que la branche puisse apprécier leur dossier.

YB (CFTC) : il s'agit d'une phase de lancement et les demandes doivent être prises en considération. Seulement 3 OF sur 148 ont répondu, ce qui est un échec pour l'instant. Cela ne signifie-t-il pas que le courrier qui leur a été adressé ne contient pas suffisamment d'éléments ? Sans aller sur la grille de lecture intégrale de type QCM, la branche ne pourrait-elle pas refaire un courrier et donner plus d'éléments aux OF, tout au moins, de manière très large, les idées et les critères qui vont être utilisés.

JFC (SdA) : c'est effectivement une phase exploratoire et de tests ; comme le critère labellisation va jouer financièrement, il faut avoir une phase de mise au point sans pour autant pénaliser les OF qui n'auront pas répondu. Il va falloir discuter de la mise en place des critères financiers de la labellisation dans le futur, ce qui n'empêche qu'il faille tester les premiers dossiers reçus. Il y aura ensuite forcément un débat sur ce qu'est le développement durable et ce que la branche en attend. Les premières six formations reçues vont être analysées par le CTL et vont essayer les plâtres. Dans un premier temps, il ne faut pas qu'il y ait de conséquences financières qui remettraient en cause l'équilibre des OF.

EC (UNSFA) : à un moment ou à un autre, il faudra prendre en compte les regroupements d'OF. Des formations inter régionales sont faites en Franche-Comté, Alsace et Champagne-Ardenne, est-ce un seul et même OF ou un OF par région qui devra présenter un dossier de labellisation ?

JFC (SdA) : par exemple, Alfa achète des formations mais n'est pas capable de dire si la mise en œuvre de la formation achetée sera bien conforme. La question est donc de savoir si la branche doit examiner l'OF ou le contenu des formations qui sont mises en œuvre chez lui. Il faut faire en sorte que la qualité des formations soit la même pour tous. Par ailleurs, en ce qui concerne le thème du développement durable, si la branche est très précise et part sur des formations de 36 jours qui sont les formations prioritaires de la CPNEFP, elle va alors avoir comme retour un état des formations sur le développement durable sur tout le territoire. La branche a donc préféré ne pas être trop précise sur ses attentes et ne pas demander que des formations de 36 jours. La CPNEFP devra débattre sur ce que le développement durable englobe, devra-t-elle mettre des critères en termes de durée, d'évaluation, de contenu, de diplôme ou pas, de certification ou pas ...

OB (UNSFA) : la CPNEFP aurait justement aimé vérifier le contenu mais il a été très clair qu'il ne pouvait pas apparaître dans les critères de labellisation.

JFC (SdA) : c'est ce qui avait été dit au départ mais il y aura un moment où il faudra revoir les critères d'évaluation et diviser le développement durable en plusieurs catégories. Une formation sur le développement durable semble plutôt être une formation longue mais cet avis nécessite un débat parce que la branche a choisi une formation complexe.

EC (UNSFA) : le courrier a été envoyé aux OF en avril et ils avaient jusqu'au 30 mai pour répondre, 3 OF sur 148 ont répondu, il y a donc un problème, la CPNEFP n'a pas du bien s'exprimer, il faut donc apporter une correction. Plutôt que de débattre sur des détails, il vaut mieux reformuler la demande.

YB (CFTC) : à la lecture du courrier adressé aux OF, la composition du dossier n'est pas vraiment explicitée ; il serait judicieux de demander une liste de documents identiques à chaque OF. Autre point qui doit être plus clairement indiqué dans le courrier : pourquoi l'OF doit-il labelliser sa formation ? Parce qu'il sera mieux indemnisé : il faut "appâter le chaland". En résumé, le courrier présente un problème de lisibilité et un problème d'appétence, si ces deux éléments manquent, il est normal que seulement 3 OF sur 148 aient répondu. Il n'est pas question de tout remettre en cause mais plutôt d'améliorer, ce qui n'est pas trop tard.

FP (UNSFA) : il n'y a eu que 6 réponses par 3 OF, la labellisation est peut-être pour les OF une sphère trop spécifique à laquelle ils ne sont pas capables de répondre ou alors, par rapport au champ global de la formation, ce n'est qu'une petite cible qui ne les intéresse qu'à moitié pour aller jusqu'à répondre à un dossier de labellisation. La branche peut se pencher sur cette réflexion et relancer la demande de façon plus explicite.

PS (UNSFA) : il semble qu'il y ait eu une maladresse dans le courrier. Il aurait été préférable de dire aux OF que s'ils n'étaient pas retenus pour la labellisation, les prises en charges seraient minorées.

AH (CFDT) : la labellisation a demandé six mois de discussions, il a toujours été question de labelliser et en septembre, la CPNEFP regardera (comme tous les ans), les coûts de prise en charge des formations à transmettre à l'Opca PI. La CPNEFP définira ce qui devra être labellisé en 2012, pour l'instant, elle doit entendre ce qui se dit et avancer. Le CTL se réunit le 20 mai et il fera un compte-rendu des problématiques qu'il rencontrera à la prochaine CPNEFP ; il apportera sûrement des améliorations, il sera même peut-être intéressant de renvoyer un second courrier qui apportera plus d'éclairage aux OF. La branche professionnelle ne pèse pas si fortement que cela au niveau du fonctionnement des OF mais ils doivent savoir remplir une fiche de présentation de formation. Les thèmes que la branche a mis en place existent dans n'importe quel catalogue de formations et elle est en droit d'en attendre de la qualité et des compétences.

JFC (SdA) : de nombreux OF font du développement durable et se moquent de la labellisation. Le CTL sera à l'écoute de ceux qui se préoccupent de ce thème, quant aux autres (de type agrément HQE à 571 €), il faudra les éliminer d'où la stratégie de la branche de ne pas avoir été précise dans son appel, cela va lui permettre de voir la réalité des formations sur le développement durable en France.

PS (UNSA) : les gros OF ont été privilégiés alors que de plus petits travaillent très bien et offrent des formations de qualité et intéressantes et au vu du courrier qu'ils ont reçu, ils ont été incapables de répondre.

JFC (SdA) : comme il n'est pas question d'éliminer certains OF, la branche va leur adresser un second courrier plus explicite.

YB (CFTC) : il faut donc refaire un courrier beaucoup plus lisible sur le fait que les coefficients d'indemnisation seront minorés. L'inverse a été écrit dans le premier courrier, à savoir que les OF labellisés auront des prises en charge majorées. Il sera donc également judicieux que les OF communiquent des documents standards suffisamment clairs pour que le CTL puisse travailler correctement.

FG (SdA) : il ne faut pas être démoralisé, les OF ne connaissent pas la branche et si ce n'est pas pour cette année, ce sera pour l'année prochaine. L'intervention de la branche sur la labellisation ne va à aucun moment empêcher n'importe quel OF de vendre n'importe quelle formation.

EC (UNSA) : revient sur la réponse signée d'AH et de JFC à l'entreprise Alfa : "le label peut être attribué pour une action de formation donnée à l'OF qui est en mesure d'en garantir la qualité et la cohérence, tant des contenus que des modalités de mise en œuvre. Pour ce qui vous concerne, s'agissant d'un module créé et mis en œuvre par le GEPA, même de façon décentralisée, il paraît logique que ce soit le GEPA qui dépose la demande de labellisation tout en veillant à ce que les conditions de mise en œuvre, même sous traitées, soient conformes aux divers aspects de l'ingénierie de formation". Il a toujours été dit que ce n'était pas les OF qui allaient être labellisés mais les formations, ce courrier est donc contradictoire.

JFC (SdA) : Alpha met en œuvre une formation du GEPA, c'est donc au GEPA de faire une demande de labellisation ...

EC (UNSA) : absolument pas, parmi les 148 OF, il y a tout et n'importe quoi. Les OF sérieux présentent des formations et qu'ils les sous traitent ou pas, c'est leur problème et pas celui de la branche.

JFC (SdA) : ce n'est pas une histoire de sous-traitance mais la garantie que ce sera la qualité de la formation qui sera labellisée et non l'OF. On ne peut pas demander à un OF qui a acheté une formation "clé en main" de prétendre à une demande de labellisation ; c'est l'OF qui a monté la formation qui doit la faire labelliser et de vendre ensuite à d'autres qui la mettront en œuvre. Si Alpha met en œuvre une formation labellisée qui aura été sous-traitée avec le GEPA ou quelqu'un d'autre, il n'y aura aucun problème, l'OF bénéficiera de prise en charge privilégiée.

AH (CFDT) : la solution serait que la branche professionnelle puisse siéger au sein d'un organisme paritaire de formation, ce qui éviterait beaucoup de problèmes. La branche n'est qu'intéressée que par la qualité de la formation pour que les salariés ne perdent pas leur temps et puissent mettre en application en entreprise ce qu'ils y auront appris.

FP (UNSA) : pour les OF, la branche ne représente que peu de chose. Ensuite, parmi tous les critères pour que la formation soit labellisée, nulle part n'est inscrite l'adéquation entre l'objet de la formation et les objectifs de la branche. Le CTL devra revoir le critère sur les objectifs de la formation et éviter des dérives d'appréciation de certains OF.

Décision

Un courrier de relance à destination des OF sera préparé et soumis à la CPNEFP.

4°) Réflexion sur la politique de formation à l'appui du rapport Fors

AH (CFDT) : depuis la dernière CPNEFP, les partenaires sociaux ont eu le temps de prendre connaissance du rapport Fors et peuvent ce jour y apporter leurs observations.

14 points (pages 64 et 65 du rapport Fors) soulignent ce que la CPNEFP doit analyser afin de trouver des pistes de réponses.

✓ Les entreprises d'architecture apparaissent comme des structures polyvalentes (plusieurs marchés et plusieurs territoires) très majoritairement positionnées sur le logement

AH (CFDT) : il est intéressant de repérer les termes "structures polyvalentes", tout le monde est d'accord pour dire qu'elles existent mais elles engendrent une réflexion sur la réponse à apporter en termes de compétences à l'intérieur de ces structures polyvalentes. Même s'il y a plusieurs marchés ou territoires, la polyvalence signifie des réponses très larges au niveau de la branche. Dans le cas présent, la polyvalence de la structure s'interprète en tant que marchés, activités ce qui signifie que la branche commence à se positionner en termes de compétences.

✓ 42 % des employeurs envisagent de se positionner sur de nouveaux marchés. Les logements collectifs, les équipements culturels, sportifs et de loisirs et près d'un tiers sur de nouvelles missions comme le conseil, la conception, la construction

AH (CFDT) : au niveau de la branche et en termes de formation, il faut qu'elle soit suffisamment large pour pouvoir servir des choses très larges en termes de compétences et de connaissances ; faut-il ou pas spécialiser des formations sur les thèmes de conseil, de conception, de construction ?

PS (UNSA) : dans ces deux premiers paragraphes, on retrouve les marchés qui sont actuellement disponibles pour les agences d'architecture. Lorsque l'on demande à un architecte ce qu'il fait, il répond dans quel marché il travaille ce qui ne signifie pas pour autant qu'il a toujours fait la même chose et qu'il continuera à faire la même chose. Simplement, les marchés publics représentent les crèches, les écoles ou les logements sociaux et cela consiste plus à retrouver les caractéristiques de l'état de la commande que des orientations spécifiques des entreprises.

AH (CFDT) : il est quand même dit que "42 % des employeurs envisagent de se positionner sur de nouveaux marchés", ce qui signifie qu'avant, ils étaient sur des marchés privés. En termes de réflexion au niveau de la formation et de l'emploi, la branche doit constater que certains employeurs sont plutôt sur un type d'activités, que cela va évoluer ; mais cela signifie-t-il de nouveaux besoins de formation ? Le but du jeu est de se demander si la branche doit bouger son offre de formation et si oui, vers quels objectifs ? Faudra-t-il acquérir de nouvelles compétences ou bien les consolider ou les rafraîchir ?

OB (UNSA) : au niveau de l'organisation, à chaque nouvel appel de candidature pour un équipement sportif ou autre, cela signifie que seules les agences qui ne font plus que ce type de marché seront retenues. On en arrive à avoir des entreprises d'architecture qui sont spécialisées, soit dans l'hospitalier, soit dans les équipements sportifs ... Est-ce que la profession peut lutter contre des spécialisations qui sont toujours à la clé d'appels de candidature en développant ces formations ?

AH (CFDT) : avoir toujours la même activité (soit par choix, soit par obligation) génère la spécialisation qui constitue un danger pour l'emploi. Si demain, pour la sauvegarde de l'activité, l'entreprise doit se positionner sur autre chose, est-ce que la branche professionnelle devra mettre en place des formations de remise à niveau, d'actualisation des connaissances sur certains marchés spécifiques (logements collectifs, équipements culturels, sportifs, de loisirs ...) ? Dans ce rapport, il est question de l'orientation de la politique de l'emploi et de la formation. A l'appui de ce document et à l'issue de son analyse, la branche fera une synthèse qui figurera pendant un certain temps un "plan de formation" au niveau des compétences à acquérir.

JFC (SdA) : la formation ne permet pas de répondre à des appels d'offre, l'objectif c'est avoir une stratégie à long terme pour pouvoir repositionner l'annonce sur des marchés. Les agences ont conscience que les marchés sur lesquels elles sont actives, sont fragiles et qu'elles ont besoin d'acquérir des compétences. La première stratégie, c'est d'avoir une réponse concrète et pragmatique sur les formations à mettre en œuvre et ensuite, communiquer ce rapport auprès des agences et voir dans quel contexte elles peuvent se diversifier.

FLV (CFE-CGC) : qu'entend-on par "conception", "construction" ?

JFC (SdA) : la conception et la construction sont des procédures qui font partie des marchés.

EC (UNSAFA) : il est bon de rappeler que le métier d'architecte est complètement anachronique. Les architectes s'associent avec de quelconques constructeurs, ils travaillent pour eux et non pas avec le maître d'ouvrage.

JFC (SdA) : pas dans la conception, construction où l'architecte est payé par le maître d'ouvrage ; à ne pas confondre avec le PPP (Partenariat Public Privé) qui regroupe toutes les compétences, y compris financières et qui répond à un appel d'offre pour un maître d'ouvrage qui lui-même paie le groupement et ensuite, le groupement fait ce qu'il veut. La conception, construction sont deux contrats différents signés avec le maître d'ouvrage.

✓ La taille trop réduite de l'entreprise représente le principal frein à l'exercice de nouvelles missions

AH (CFDT) : c'est la réalité de la branche, quelles éventuelles réponses peuvent donner les organisations syndicales patronales ? Faut-il encourager le regroupement des entreprises d'architecture et peut-on l'accompagner par une aide éventuelle ? C'est une réflexion à porter pour trouver les bons acteurs en matière de dynamisme, il s'agit toujours de la politique de l'emploi et le fait que les entreprises se rapprochent peut être enrichissant à la fois pour elles mais aussi pour les salariés.

FP (UNSAFA) : lorsqu'elles sont petites, les entreprises devraient travailler en réseau en cas de projets. Il faut adapter la taille à la dimension du marché, ce qui est souvent une des excuses du maître d'ouvrage lorsqu'il juge les agences trop petites. Les architectes doivent répondre à des échelles différentes de commandes et constituer des réseaux, comme le font d'autres professions libérales, par lieux géographiques différents. S'il y a un regroupement à faire, il faut que les réflexes de travail, de mise au point des projets, de partage d'activités, de coopération entre les collaborateurs se fassent facilement et que les gens ne soient pas pris au dépourvu mais puissent au contraire s'organiser pour pouvoir répondre à une commande plus importante. Ce système de réseau n'est pas évident à mettre en place, il faut savoir comment l'organiser et le promouvoir dans la réalité des agences.

EC (UNSAFA) : surtout que les réponses sont multiples, en association, en coopérative ou au coup par coup.

PS (UNSAFA) : un problème important qui ne ressort pas dans l'étude est celui de "l'âge du capitaine". En Lorraine, dans plus de 50 % des agences, les dirigeants ont plus de 50 ans, voire 55 ans. La transmission d'entreprise va être le problème des dix prochaines années, problème qui est déjà bien amorcé. Que faire pour une agence qui a un architecte et un salarié lorsque l'architecte part en retraite ? Il n'y a plus rien.

FP (UNSAFA) : il faut trouver des formules "relais", y penser assez tôt et pas au dernier moment.

AH (CFDT) : une autre branche plus petite a eu l'idée de fidéliser les salariés. Comment peut-elle le faire ? en les accompagnant du Bac Pro jusqu'au chef d'entreprise et transmettre des savoirs ? Cette branche réfléchit à différentes pistes avec des pré-requis, etc.

YB (CFTC) : l'Opcia PI pourrait mettre en place des formations "création et reprise d'entreprise".

JFC (SdA) : employeurs et salariés se posent parfois la question commune de la reprise d'une agence mais que faire en l'absence du titre d'architecte en dehors du parcours de 12 années d'études mis en place par le Ministère ? La VAE peut être une solution mais son interprétation légale et celle du Ministère de la Culture sont complètement différentes. La branche devrait peut-être se poser la question de la formation professionnelle diplômante qui a existé dans la branche pendant longtemps et qui a formé un certain nombre d'architectes de qualité. Cette formation était cogérée par la profession et les écoles, elle était intéressante et la branche devrait y réfléchir. De nombreux salariés ont arrêté leurs études après 4 ou 5 ans, ils ont fait fonction d'architectes pendant 15 ou 20 ans et du jour au lendemain, plus rien. Cette problématique fait partie du travail de réflexion de la CPNEFP et ce serait peut-être une manière d'aborder le problème de la transmission des agences.

PS (UNSAFA) : est d'accord sur la théorie mais en réalité, l'individu qui ramène des affaires dans les petites structures arrive à fidéliser les clients. Le jour où il part, il n'est pas dit que son remplaçant, même s'ils ont passé plusieurs années ensemble, reprenne l'agence. La passation d'une agence est quelque chose de très compliqué. C'est faisable pour les structures un peu plus importantes avec des associés, il y a toujours une espèce de turnover, il y a ceux qui partent à la retraite, ceux qui arrivent et ceux qui font le trait d'union sur 15 ou 20 ans.

AH (CFDT) : il y a les salariés diplômés en architecture (48 %) et les non diplômés qui ont largement les compétences pour l'être ; pour ces derniers, la branche doit réfléchir à ce que doit être la transmission d'entreprise, les connaissances à acquérir, la gestion, le commercial, etc.

PS (UNSFA) : il y a aussi la HMONP qui en met une couche, et politiquement il y a également un point assez important, celui des sociétés d'architecture qui demandent à ce qu'il y ait un minimum d'architectes associés.

JFC (SdA) : le rapport Fors est beaucoup plus important que les questions à se poser en CPNEFP. Certaines sont à aborder par les organisations syndicales ; la CPNEFP a suffisamment de sujets à aborder, elle n'a pas besoin d'en rajouter qui sont à traiter dans d'autres lieux.

✓ Deux enjeux prioritaires pour les employeurs : la gestion et l'économie d'énergie et l'intervention sur le bâti existant

AH (CFDT) : en termes de formation et d'emploi, la branche doit-elle mettre en place quelque chose de spécifique sur la gestion et l'économie d'énergie ?

PS (UNSFA) : le bâti existant implique aussi une autre dimension qui n'a pas été citée dans le rapport Fors, à savoir comment faire pour travailler sur un tissu privé existant, genre copropriété horizontale (lotissements). Toute une démarche participative est à mettre en place en amont, largement aidée par les politiques, mais par quel bout la prendre ? Il y a des réflexions à mener dès aujourd'hui sur ce thème qui sort du technique, comment travailler sur des copropriétés horizontales existantes ?

FP (UNSFA) : il faut se positionner en amont en termes de conseil et concevoir ensuite des solutions, il faut aller au devant des lotissements, ce qui est très compliqué.

✓ Employeurs et salariés estiment qu'ils doivent d'abord faire valoir une créativité, une capacité à concevoir des projets ayant une dimension qualitative, artistique et sociale

AH (CFDT) : oui, c'est ce que l'on attend des architectes sinon ils travailleraient ailleurs!

✓ Une forte demande de formation en perfectionnement de la part des salariés qui, dans leur ensemble, ne s'estiment pas suffisamment formés

AH (CFDT) : par rapport à cette constatation, la réponse à apporter tourne autour d'un thème qui serait de savoir "comment libérer la formation des salariés". Le salarié qui repère avoir un besoin de formation rencontre comme freins : la petite taille de son entreprise et la charge de travail et le manque de disponibilité : la branche peut partiellement libérer la formation autour du "devoir de formation". Au bout d'un certain temps, le salarié devrait pouvoir se passer de l'autorisation de l'employeur pour se former s'il a repéré un besoin de formation. Quelle stratégie pourrait être mise en place pour ce faire ? Au sein de la CCN, il existe les entretiens professionnels autour de la formation, les employeurs ont certaines obligations, entre autres, interroger leurs salariés sur leurs besoins de formation. Comment forcer ces entretiens professionnels sur la formation ?

YB (CFTC) : il y a une obligation triennale, celle d'envoyer un salarié en formation (dispositif de la GPEC) ; l'agence doit donc la prévoir à l'avance et ne pas mettre comme frein à la formation la trop grosse charge de travail. Cette formation sera utile pour le salarié mais aussi pour l'employeur lorsqu'une opportunité se présentera. Il faut surtout éviter que ce soit toujours les mêmes qui partent en formation et ce ne sont pas toujours les mêmes qui peuvent apporter une valeur ajoutée. Celle-ci doit être apportée par tout le monde parce que la formation et ses acquis apporteront toujours quelque chose à l'entreprise.

AH (CFDT) : entre la forte demande de formation et l'impossibilité d'y aller, il faut trouver les moyens pour faciliter le départ en formation. Il y a les entretiens professionnels, l'obligation triennale de formation, l'employeur doit faire tout un travail en amont autour du départ en formation.

OB (UNSFA) : qui sera maître du choix de la formation ?

AH (CFDT) : ce sera un choix conjoint mais la réflexion devra porter sur deux aspects, le salarié qui souhaite se former en étant assuré de rester dans la même entreprise et le salarié qui veut acquérir de nouvelles compétences pour évoluer ailleurs.

✓ De fortes disparités salariales selon les gens, les régions et la taille des entreprises

AH (CFDT) : s'il y a des disparités salariales, à un moment, il faudra réfléchir à une seule valeur de point, au salaire minima et aux grilles de salaires régionales. C'est une réflexion qui doit se faire sans a priori et intellectuellement.

YB (CFTC) : il faudra tout de même réfléchir au coût des honoraires et s'ils sont particuliers région par région. La branche a un certain nombre de moyens pour faire lisser l'évolution de la valeur de point mais néanmoins, en ce qui concerne la disparité selon les régions, au point de vue économique, il n'y a aucun intérêt, rien n'empêche de travailler dans une région plutôt qu'une autre (ex. Lorraine et Champagne-Ardenne).

AH (CFDT) : sans entrer dans le débat qui n'appartient pas à cette commission, il faut simplement apporter un éclairage en se demandant pourquoi, au sein de la CCN, il y a eu la régionalisation.

JFC (SdA) : il y a des valeurs de point départementales dans tous les métiers.

PS (UNSAFA) : ne voit pas le rapport direct entre la disparité salariale et la valeur de point surtout que la disparité salariale entre les petites et les grosses entreprises est normale.

AH (CFDT) : la branche va se pencher sur cette problématique, entendre les revendications des uns et des autres et essayer d'avancer dans sa réflexion.

✓ Un tiers des salariés estiment que leur avenir n'est pas assuré au sein de leur entreprise, principalement en raison de leurs difficultés économiques

AH (CFDT) : que peut faire la branche en termes de sécurisation des emplois ? Une solution : essayer si possible, de mettre en place un service de bourse à l'emploi pour que la branche devienne une actrice incontournable de l'emploi. C'est un gros chantier qui sous entend l'implication de la branche professionnelle et surtout des employeurs en créant une espèce "d'Apec" de la branche d'architecture pour faciliter la communication.

PS (UNSAFA) : avant de sécuriser les emplois, il faut sécuriser les agences.

OB (UNSAFA) : est-ce que ce tiers de salariés est lié aux entreprises d'architecture ou au monde professionnel en général ?

YB (CFTC) : la France est plutôt pessimiste au niveau des statistiques nationales, 41 % de la population sont pessimistes pour l'avenir.

PP : il y a un décalage dans l'appréciation que portent les gens sur la situation générale "ça ne va pas bien" et l'appréciation "mon avenir n'est pas garanti", ce qui n'est pas la même approche.

EC (UNSAFA) : si un tiers des salariés sentent que leur poste est menacé par les difficultés économiques, il y a deux tiers d'inconscients.

YB (CFTC) : par le biais d'une cotisation spécifique, un fonds social au service des salariés et des entreprises pourrait être envisagé. Exemple : lorsqu'il y a eu la crise, la caisse de congés payés des BTP a débloqué 1 milliard d'€ pour financer les chantiers. La branche professionnelle pourrait peut-être mettre quelque chose en place proportionnellement à ses besoins afin de donner un coup de pouce aux agences.

AH (CFDT) : la branche pourrait également être en lien avec le Pôle Emploi et l'Apec afin de réfléchir au reclassement des salariés en cas de difficultés économiques.

✓ Une majorité de salariés estime leurs compétences suffisamment valorisées mais pas suffisamment rémunérées

AH (CFDT) : à un moment donné, la branche va devoir réfléchir au classement des salariés en sein de la grille.

PS (UNSAFA) : autre question sous jacente, comment et de quelle manière se font payer les agences ? Pour payer les salariés, les agences doivent recevoir de l'argent des maîtres d'ouvrage, or, en cas de concurrence et de dumping comme actuellement, il est difficile de payer tout le monde.

AH (CFDT) : même si la réponse est facile, c'est du ressort de la gestion de l'entreprise.

JFC (SdA) : tout le monde estime ne pas être suffisamment rémunéré mais qui a les moyens d'agir là-dessus ? Ce sont les entreprises mais malheureusement, les systèmes de rémunération consistent en des % de montants de travaux ce qui est très aléatoire.

AH (CFDT) : comment définir le salaire ? Il y a le salaire contractuel sur la base de 35 heures et ensuite, il y a des compléments de rémunération mais qui ne sont pas obligatoires pour les entreprises de moins de 10 salariés. La branche peut réfléchir à la création d'intéressement, de participation pour que la structure du salaire ne soit pas seulement une structure réelle.

✓ 22 % des employeurs envisagent de recruter prochainement, essentiellement des architectes et des dessinateurs-projeteurs

AH (CFDT) : c'est là que doit intervenir urgemment la licence pro pour remplacer les dessinateurs-projeteurs qui ne correspondent plus à la réalité. Il est intéressant de constater que 22 % des employeurs (sur 15000 entreprises) envisagent d'embaucher.

✓ Formation continue : la formation continue est la 1^{ère} réponse envisagée par les employeurs face au manque de compétences

AH (CFDT) : constat intéressant qui renvoie aux nombreux salariés qui estiment ne pas être suffisamment formés avec comme freins à la formation, la charge de travail et le manque de disponibilité. Cela signifie que les employeurs attendent que la branche professionnelle réfléchisse au moyen de faciliter le départ en formation. Il faut palier au conflit entre les salariés qui souhaitent partir en formation et les employeurs qui évoquent la charge de travail et le manque de disponibilité, pour cela, quelle stratégie la branche doit-elle mettre en place ?

FP (UNSA) : il serait intéressant d'avoir les détails en fonction de la taille des entreprises, dans une entreprise de 15 à 20 personnes, l'absence d'un salarié est moins gênante que dans une petite structure.

PP : toute une série de croisement de réponses pourrait être demandée à Fors pour avoir la certitude que ce sont les mêmes qui ont répondu à différentes questions et vérifier à quelle taille d'entreprise s'appliquent les dispositions. Comme toutes les données sont saisies, Fors peut aller plus loin et la branche pourrait imaginer quel type d'informations supplémentaires ils pourraient vérifier.

AH (CFDT) : la branche va devoir lister les points du rapport à croiser.

✓ Le développement durable est le thème de formation privilégié à la fois par les salariés et par les employeurs

AH (CFDT) : à la condition qu'elles soient de qualité.

✓ Freins à la formation

Thème déjà traité.

✓ 20 % des employeurs n'envisagent pas de répondre au manque de compétences diagnostiquées

AH (CFDT) : ce qui sous-entend que 80 % des employeurs en ont mesuré la nécessité et envisagent d'agir.

Décision

Suite au débat qui vient d'avoir lieu à l'appui du rapport Fors sur la politique de formation de la branche, la CPNEFP présentera une synthèse des idées évoquées par les partenaires sociaux à la prochaine réunion du 23 juin 2011. Cette synthèse pourra être complétée de réflexions complémentaires.

Communication :

Une approche très synthétique sera mise en ligne sur le site, en accroche de l'analyse elle-même

5°) Questions diverses

➔ Thèmes de travail autour de l'emploi et de la formation à proposer aux CPR :

AH (CFDT) : la CCN stipule que les CPR doivent fonctionner en lien avec les commissions paritaires nationales ; ce lien n'a jamais réellement été cité en termes d'emploi et de formation. La CPNEFP doit donc débattre sur les thèmes de travail à confier aux CPR et à remonter au national pour que ce dernier puisse prendre des décisions. Le but est donc d'irriguer les CPR et leur confier un travail de proximité autour de l'emploi et de la formation.

JFC (SdA) : ce qui serait important de confier aux CPR en matière de formation, c'est connaître les OF qui font de la formation en région. Les CPR peuvent travailler dans le cadre des pôles mais aussi par des enquêtes spécifiques sur les OF qui dispensent de la formation au niveau local pour la profession.

FG (SdA) : ce problème de type de formations a été soulevé lors d'une réunion à la CPR de Nord-Picardie ; il y a eu de bons échos mais cependant elle manquait de moyens et comptait beaucoup sur le national. Le SdA et l'UNSAFA sont très bien représentés dans cette région mais les organisations salariales connaissent mal la profession, la parité n'est pas très présente. La CPR souhaiterait que les salariés se syndiquent et revendiquent plus de formations.

JFC (SdA) : les confrères en région doivent savoir où se former et les CPR doivent être capables, plus que le national, de donner un avis sur les actions des OF. Ce n'est pas un travail exhaustif, c'est avoir une vision des OF qui organisent majoritairement les formations et les relations qui peuvent être développées avec eux. Il est intéressant de savoir qu'en Lorraine par exemple, il y a une association locale qui gère les OF et l'important pour la branche, c'est de savoir avec qui elle travaille.

AH (CFDT) : il faut donc que les CPR fasse un état des lieux des "lieux de formation".

PS (UNSAFA) : et ensuite à l'inverse, en profiter pour leur présenter la labellisation.

AH (CFDT) : il faut commencer par monter un dossier de financement au national et missionner les CPR pour qu'elles recherchent des lieux de formation. Une fois que la branche sera en possession de ce listing, elle pourra les rencontrer avec les CPR et échanger notamment sur la politique de labellisation et sur la qualité des formations. Si une grosse majorité de CPR a envie de travailler sur ce thème là et qu'elle élague le problème, cela favorisera les prises de décisions du national et de ce fait, il ne pourra pas ignorer ce que disent ses propres organisations décentralisées.

Thèmes à proposer aux CPR :

- tout ce qui tourne autour de l'économie régionale et ses conséquences sur l'emploi. Il faut lancer des grands thèmes que les CPR devront affiner en mettant l'accent sur des points précis ;
- la santé des entreprises d'architecture et les moyens que les CPR peuvent se donner pour avoir accès à une réponse économique sur les politiques salariales ;
- tout ce qui tourne autour des enquêtes régionales sur l'économie des entreprises ;

Si la branche va dans ce sens, certaines régions vont s'en sentir incapables c'est pourquoi le national devra les accompagner sur le plan financier et administratif. Si les CPR s'engagent dans un système d'enquêtes, il faudra qu'elles préparent au préalable le terrain avant de solliciter le national pour un cahier des charges bien défini.

FG (SdA) : le national a déjà tenté de faire des études ponctuelles par région et certaines avaient été arbitrairement désignées au niveau de l'emploi et de la formation. A son avis, ce processus serait plutôt du ressort du national, les CPR n'ont déjà droit qu'à deux ½ journées de réunion qui traitent habituellement de la valeur du point et des activités du national. Il semble difficile qu'une CPR fasse le travail du national mais il pourrait être proposé à certaines grosses régions d'étudier la nature économique de leurs entreprises d'architecture, la disparité des salaires entre hommes et femmes. Le travail qu'a fait la CPR Ile de France est intéressant, les autres CPR pourraient s'en inspirer ; que chaque région fasse des recherches statistiques semble plus intéressant que de rechercher des OF.

FP (UNSAFA) : il y a effectivement des précédents d'enquêtes qui ont été faites, il serait intéressant de regarder surtout le comparatif de la typologie des régions, on pense toujours aux grands régions mais en fonction de leur organisation administrative et économique, les cas de figure sont différents. Si la branche choisit 3 ou 4 régions qui permettraient d'amorcer cette expérience, il faudrait essayer de faire en sorte qu'elles ne soient pas toutes de la même configuration et proches de métropoles régionales de façon à enrichir la connaissance de la branche.

JFC (SdA) : les expériences en région fonctionnent plus ou moins bien, les CPR font partie des pôles, c'est donc dans le cadre des pôles, qui sont des structures un peu plus larges avec plus de moyens potentiels, que la décision (si décision il y a) devra être prise. Les CPR doivent être les moteurs des pôles de ce point de vue là ; elles ont des moyens limités pour initier des projets en termes de temps et de disponibilité mais si elles s'impliquent dans le cadre des pôles, cela permettra peut-être de développer une dynamique. La dynamique régionale est importante, les pôles de formation régionaux disposent de nombreux intervenants de différents niveaux, y compris du paritarisme, ce qui permettrait de mettre en commun certains moyens, quitte à ce que le national finance des projets. Il faudrait donc demander aux CPR de s'impliquer plus dans les pôles quitte à ce que le paritarisme prenne en charge la coordination de ceux-ci. C'est

une opportunité pour que la branche se positionne à un niveau politique et qu'elle ait une influence sur les décisions prises en région. Il y a des régions où il se passe des choses et d'autres où il ne se passe rien ; il faudrait dynamiser ces dernières, le militantisme est limité, il faut donc essayer de fédérer tous les militants, les pôles sont peut-être les lieux adéquates.

PS (UNSFA) : dans la région de l'Est, les pôles regroupent plusieurs régions, il y a plusieurs CPR, c'est la raison pour laquelle elles ne sont pas entrées dans le pôle ; un peu tout le monde y va mais cela demande à être éclairci.

FLV (CFE-CGC) : rejoint l'avis de FG sur l'égalité hommes/femmes qui serait un bon thème à aborder en région.

AH (CFDT) : l'égalité hommes/femmes dépend de la CPNNC qui aura également à réfléchir aux thèmes à confier aux CPR ; la CPNEFP n'est pas la seule commission paritaire nationale qui travaille en lien avec les CPR, elle ne s'occupe que de l'emploi et de la formation. Sur les 12800 entreprises d'architecture en France, si la branche analyse une région qui comporte 100 entreprises, 100 appels téléphoniques seront moins fastidieux que 12800 et feront partie de la communication. Ces 100 entreprises seront interpellées autour des thèmes sur l'emploi et la formation et à partir de l'étude nationale, la CPNEFP les invitera à être actrices d'une définition régionale au travers des thèmes abordés.

Le principe sera donc de rester sur les axes lancés par le national et de les conjuguer en région et il n'y aura plus rien à inventer. La branche a déjà plusieurs rapports faits au niveau national, celui du cabinet Geste, de l'OMPL, les trajectoires professionnelles des salariés, elle doit vérifier si ces rapports ont privilégié certaines régions plutôt que d'autres et leur donner un mode de fonctionnement. Les CPR ont droit à au moins deux réunions par an, la branche est en train de mettre à jour la CCN, aussi, si quelques CPR souhaitent se mettre au travail, leur nombre de réunions pourra être revu.

JFC (SdA) : il s'agit d'au moins deux réunions et d'autre part, chaque année, l'AG vote un budget qui est largement déficitaire puisqu'elle tient compte des deux réunions de l'ensemble des CPR. Si tous les représentants participaient à toutes les CPR, le budget serait encore plus déficitaire. Néanmoins, la branche doit prendre ses responsabilités et faire un choix ; peut-être faudra-t-il un jour déléguer plus sur la région et faire moins au national ou bien faire le choix de supprimer les CPR, ou bien encore augmenter la cotisation du paritarisme. Tous les choix sont ouverts, aujourd'hui, les CPR montent petit à petit mais ce n'est pas un franc succès ; peut-être est-ce la faute des commissions nationales qui ne délèguent pas assez ou ne donnent pas assez de directives aux CPR. Le CTL va permettre d'éclairer la branche sur la formation, elle pourra ainsi savoir si cette formation est du ressort de grands organismes nationaux qui font de l'argent ou d'organismes locaux, la formation est un problème de proximité, les Conseils Régionaux de l'Ordre ont monté des OF à droite et à gauche parce que la formation n'avait pas d'organismes locaux capables de prendre en compte les problèmes des confrères au niveau des régions. Les pôles semblent intéressants et par ce biais, les CPR peuvent être redynamisées. La CPNEFP pourrait ne devenir qu'une commission qui entérinerait des choses, fixerait des budgets ou ferait des arbitrages ou alors, il n'y aurait plus de CPR.

FG (SdA) : ce sujet est intéressant et la CPNEFP doit prendre une décision sur ses orientations. Financièrement, il est illusoire que la branche puisse multiplier les réunions régionales et économiquement, il est assez délicat de demander aux régions de financer elles-mêmes leurs actions. Les actions du national sont importantes mais les CPR se posent souvent la question sur ce que fait le national, sur ses moyens ; il est très important pour elles d'avoir des éclairages du national et elles en attendent beaucoup. La CPNEFP ne peut pas, d'une part, avoir une emprise sur les CPR et d'autre part, vouloir qu'elles soient autonomes.

FP (UNSFA) : le terme "autonomie" n'est pas tout à fait exact, les CPR doivent être les relais à l'image d'ensemble que donne la CPNEFP.

FG (SdA) : soit les CPR font remonter les informations économiques et à ce moment là, le national compile ces informations et en fait une synthèse qui lui servira d'outil ; soit, comme actuellement, c'est l'inverse, le national met en place des enquêtes, rédige ses orientations et les fait descendre en région (ce qui semble convenir aux CPR).

JFC (SdA) : la CPR Aquitaine a un historique sur la formation, la collaboration entre le SdA et l'UNSFA est bonne, des actions se construisent sans que le national soit forcément au courant. La CPNEFP souhaiterait avoir un retour d'expérience de cette région.

FP (UNSFA) : la CPR Aquitaine, dont il fait partie, a une assez grande étendue géographique avec des départements qui ont une volonté d'exister, même un peu indépendamment de l'image phare de la métropole bordelaise. La concentration de l'activité professionnelle se situe dans l'agglomération bordelaise et le département de la Gironde qui représente la moitié de la population de la région Aquitaine et largement la moitié de la population professionnelle. Parce qu'il y avait à la fois la présence de l'Ordre et des deux entités syndicales et en conjuguant les différences pour savoir

sur quoi s'entendre, la CPR a essayé de monter un centre de formation sous la forme d'un conseil d'administration et de là, est venu un certain esprit réceptif de partager des différences et d'arriver à faire quelque chose. Le constat fait aujourd'hui, c'est que le côté formation en Aquitaine a tendance à s'autonomiser un peu par rapport au niveau national qui considère que pour être bien vu, il ne faut pas trop s'occuper de ses affaires. Le champ de maturité de la CPNEFP est tout de même plus important et plus étendu par la force des choses et la nature des personnes qui y participent. Ce reflet d'ensemble permet des orientations principales qui sont salutaires aux régions.

Ensuite, si la CPNEFP essaie de renforcer l'action de certaines CPR, dans leur contexte local et via les pôles, elles ne seront pas capables de le faire de façon prolongée et suffisante toutes seules ou bien, cela restera une affaire locale dont le national n'aura pas le retour pour ensuite faire profiter de l'expérience d'autres régions moins favorisées ou partagées en plusieurs administrations. Il faut que les CPR, si elles veulent exister, s'impliquent au sein des pôles ; celui de Bordeaux est composé d'un centre de formation, de l'école d'architecture, de l'Ordre, du CAUE et des deux syndicats patronaux au travers de la CPR, il n'y a pas de secrétariat permanent, le pôle en lui-même a du mal à faire à partir des réunions et des réflexions, une synthèse à partager avec le national, ce qui reste à créer.

JFC (SdA) : la branche a son mot à dire dans les pôles, il serait donc intéressant qu'elle puisse prendre en charge le secrétariat permanent.

FP (UNSFA) : c'est une charge très lourde, en Midi-Pyrénées, les pôles se sont un peu enlisés dans les différences ; ce qui est difficile, ce sont les centres de formation et l'école qui sont deux entités qui doivent cohabiter mais qui sont issues de pouvoirs différents.

AH (CFDT) : il faut d'abord avoir une identité réelle et reconnue avant d'entrer dans les pôles. Les CPR ne sont pas en état de faire une "OPA fusion/absorption" quelconque au niveau des pôles, il faut être clair, elles n'existent pas. La branche peut décider d'irriguer les CPR en leur donnant une ligne de conduite et en leur confiant des actions qu'elle financera mais une OPA ne peut être faite dans un lieu qu'à partir du moment où l'identité existe et est reconnue. La CPNEFP n'est-elle pas en train de prendre le problème à l'envers ? Elle est devant des équipes qui n'existent pas, tant au niveau des organisations syndicales de salariés que d'employeurs, même s'il y a une présence. La 1^{ère} question à poser aux CPR, c'est leur demander si elles ont envie de travailler et ce qu'elles aimeraient faire ou alors, quel serait leur plan d'actions sur le thème de l'emploi et de la formation. Le national les accompagnerait en mettant derrière les moyens nécessaires.

JFC (SdA) : a deux propositions à faire, la première serait d'organiser un colloque avec les CPR sur ces sujets, monter une réunion physique et organiser un vrai débat serait une manière d'agir cohérente. Rappelle que l'outil des pôles est très utile parce qu'il n'y a pas forcément d'enjeux de pouvoir qui pourraient être perturbateurs. L'Etat n'a jamais donné les moyens aux pôles de se mettre en œuvre ; monter des synergies pour faire des économies en termes de formation et en matière de réflexion sur la formation au niveau régional semblent de bonnes idées. La branche a la chance d'avoir des moyens financiers, cela vaudrait peut-être le coup d'investir pour dynamiser la profession. La proposition serait donc de monter un colloque avec une réflexion sur les objectifs, les pôles en seraient peut-être l'instrument et la branche serait capable de prendre en charge le secrétariat permanent des pôles quitte à ce qu'il soit assuré dans les locaux de l'APGP et que ce soit contrôlé par l'administration de l'APGP pour éviter toute dérive financière. En fait, c'est arriver à avoir une structuration en région, les CPR ne se réunissent pas plus souvent par manque de temps, il faut donc leur donner les moyens pour qu'elles soient efficaces, malgré le peu de fois où elles se réunissent. L'APGP a été montée pour gérer à la fois les commissions nationales et les régionales, il faut donc y réfléchir ; politiquement, tout le monde est d'accord sur le fait de donner plus de responsabilités à la proximité pour gérer un certain nombre de choses autour de la formation, cependant comment faire ? En ayant une organisation adéquate.

FP (UNSFA) : essayer de mobiliser les CPR pour recueillir un inventaire assez rapide et simple des lieux de formation permettrait d'en disposer au moment d'un éventuel colloque et peut être un objectif que pourrait se fixer la CPNEFP. Cependant, se pose la question de la relation avec les régions politiques, les régions elles-mêmes se sont posées la question et ont interpellé dans certains cas les syndicats pour savoir ce que les branches professionnelles envisageaient comme formations permanentes. En abordant cette question, par rapport aux pôles d'activités des architectes, il y a d'autres pôles de compétences d'économie locale (BTP) et d'autres interlocuteurs qui ont leur propre force pour investir dans la formation permanente et il arrive que la branche se trouve en position de faiblesse par rapport à d'autres plus forts.

EC (UNSFA) : ne serait-il pas nécessaire de montrer une image du nouveau réseau qui est en train de s'esquisser entre les rapports CPR/CPNEFP/pôles de compétences ? Ce serait nécessaire pour aller plus loin dans la réflexion.

JFC (SdA) : tout cela est très virtuel, il peut y avoir une vision politique des choses en disant que l'idée des pôles est intéressante sauf que depuis 7 ou 8 ans qu'ils existent, il n'y a jamais eu de véritables organisations. Des gens ont été

mis ensemble mais la seule organisation qui s'est réellement mise en place, c'est l'Ile de France parce que l'Ordre des Architectes d'Ile de France est puissant et a décidé de gérer le pôle. Les pôles sont souvent très informels et sans structure, l'Etat a mis en place un système qui repose sur les bénévoles et le bénévolat est un système qui ne fonctionne pas et repose toujours sur les mêmes (les syndicats, les militants d'organisations syndicales ou les militants ordinaires). Le pôle Ile de France en a donc tiré les conséquences et le gère ; de ce fait, il échappe au paritarisme ; pour vivre, il monte un organisme de formation, ce qui n'est pas très sain et il faut recadrer cela. C'est le rôle des représentants politiques de la branche (employeurs et salariés) de donner les moyens aux pôles d'en assurer la gestion et la coordination ; ils ont les moyens pour le faire, il faut donc mettre en place un système qui à la limite, s'autogèrera. Pour ce faire, il faut le consensus de la majorité des CPR pour mettre en place une politique nationale.

Conclusions :

- faire un courrier aux Présidences des CPR expliquant que la CPNEFP a défini de grands thèmes sur lesquels elle envisage de faire travailler les CPR : un état des lieux des OF et la connaissance statistique et économique régionale autour de l'emploi (leur rappeler les obligations du Code du Travail). Dans la mesure où la branche mettra les moyens derrière, demander également aux CPR, si elles s'en sentent capables ;
- diffuser le rapport Fors à tous les membres des CPR ;
- laisser du temps aux CPR pour qu'elles se réunissent et attendent leurs réponses ;
- la CPNEFP accompagnera et financera les CPR qui répondront favorablement ;
- l'idée d'un colloque national est intéressante mais auparavant il faudra solliciter les CPR et les amener à prendre des décisions.

Constat : en cas d'échec total et en dernier recours, la suppression des CPR pourra être envisagée.

Communication :

- grâce aux résultats de l'enquête Fors et aux réponses des employeurs et des salariés, ceux-ci peuvent dorénavant être localisés géographiquement. Des informations spécifiques à chaque région peuvent en être extraites pour alimenter la réflexion des CPR (à condition que ces informations soient significatives et exploitables - voir avec le Cabinet Fors -).

→ Pôle Ile de France :

JFC (SdA) : la CPNEFP s'était engagée fin 2009 à soutenir une action du pôle Ile de France et elle a enfin reçu la convention l'impliquant dans la démarche tripartite (pôle Ile de France/Ministère du Travail/CPNEFP-CPR Ile de France). La CPR Ile de France avait donné son accord sur le sujet mais pour la bonne règle et les engagements financiers pris, il faut que ce soit inscrit au compte-rendu de la présente CPNEFP.

Décision :

Suite à l'engagement pris fin 2009 par la CPNEFP de soutenir une action du pôle Ile de France, les partenaires sociaux valident la convention avec le Pôle Ile de France, pour mener son action construite en partenariat avec le Ministère du Travail relatif à la conception des espaces de travail.

→ Devis du cabinet Fors concernant le panel :

PP : une seconde convention a été passée avec le Cabinet Fors en mai 2009 pour la constitution d'un panel représentatif d'entreprises de la branche qui devaient être questionnées sur des sujets intéressants. Cette enquête a été doublée par l'enquête GPEC, la question s'est donc posée de maintenir en l'état ou de faire évoluer le projet qui avait perdu un peu de sens du fait de la mise en œuvre de l'enquête GPEC. Fors a revu la façon de recalibrer la mission d'origine, ce qui a abouti au devis présenté ce jour (dont une partie a déjà été payée à la signature de la convention d'origine). Il s'agit donc de la réécriture de la convention d'origine, la commande initiale n'a pas été réalisée puisque la branche a chargé Fors du dossier GPEC.

La CPNEFP doit donc valider le devis suivant correspondant au solde dû :

- participation de Fors lors des réunions avec la CPNEFP
- mobilisation du panel d'entreprises et résultats qualitatifs des enquêtes
- analyse du poids de la formation contenu dans les stratégies de recrutement
- enquêtes et site de l'APGP (quels thèmes faut-il développer sur le site ?)

Décision :

La CPNEFP valide le devis du cabinet Fors sous réserve de rajouter qu'une partie a déjà été réglée à la signature de la convention d'origine.

→ Avenant à l'accord formation (répartition des taux de contribution entre les deux régimes pour 2011) :

PP : il s'agit de l'avenant actuellement en vigueur, négocié en juin/juillet 2010 et rectifié en fin d'année (problème technique dans l'écriture) dont la durée de validité va jusqu'au 31 décembre 2011.

AH (CFDT) : il n'y a pas d'urgence à regarder ce document puisque l'année n'est pas finie, il est nécessaire de le relire et d'y réfléchir et de mettre ce point à l'ordre du jour de la prochaine CPNEFP. Cet avenant a été bloqué par le Ministère, il n'y a donc pas d'urgence.

PP : la CPNEFP avait étudié la question le 7 juillet 2010, mais l'un des syndicats signataires avait fait observer que l'avenant devait être validé et signé par la CPNNC, c'est la raison pour laquelle ce point sera mis à l'ordre du jour d'une CPNNC.

Conclusion :

L'avenant à l'accord formation devra être signé et validé par la CPNNC, la CPNEFP acte que ce point de l'ordre du jour est reporté à la prochaine réunion du 23 juin au cours de laquelle elle étudiera la question et donnera son point de vue.

Ordre du jour de la CPNEFP du 23 juin 2011

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 19 mai 2011
- 3 - Rapport sur les activités de la Présidence
- 4 - Synthèse des débats sur la politique de formation de la branche
- 5 - Questions diverses :
 - * Avenant à l'accord formation

La séance est levée.