

Compte-rendu approuvé par
la CPNEFP du 19-06-2014

CPNEFP du 15 mai 2014

Compte-rendu

Collège employeurs :

SyndArch : J-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Patrick COLOMBIER, Sandrine CHARNALET, J-Pierre BARRANGER

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

Collège salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD

CFE-CGC : Sabrina DEJOZE (François DUDILIEUX excusé)

CFTC : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ

CGT : Laurent TABBAGH

FO : André ZAJDA, Dominique MODAINE

UNSA : Frédérique PAQUIER, Jean-Louis BLANC

Président : Patrick SARAZIN (représentant des employeurs)

Vice-Président : Stéphane CALMARD (représentant des salariés)

Chargée de mission formation : Hien TRAN

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1 - Approbation de l'ordre du jour2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 10 avril 20143 - Rapport d'activité de la Présidence4 - Sous-commission "Emploi & Compétences" : accord formation et information sur les focus groups5 - Renouvellement de la Présidence6 - Questions diverses |
|--|

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

<p>Décision : L'ordre du jour de la CPNEFP du 15 mai 2014 est approuvé sous réserve de l'ajout d'un point en questions diverses sur la participation de l'APGP à une réunion d'information organisée par l'UNSA.</p>

Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 10 avril 2014

<p>Décision : La CPNEFP approuve en l'état le procès verbal de la réunion du 10 avril 2014.</p>
--

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

↳ AERES :

PS (UNSFA) : la CPNEFP rencontre le 20 mai prochain J-Marc Geib, directeur de la section des formations et diplômes au sein de l'AERES, Chantal Meilhac, déléguée administrative et Geneviève Meley-Othoniel, déléguée scientifique. L'ordre du jour sera le suivant :

- Présentation de la branche des entreprises d'architecture, ses missions et ses actions
- Présentation de l'AERES, ses missions, ses objectifs et finalité des campagnes d'évaluation des écoles d'architecture
- Echange autour du suivi de l'impact des préconisations des évaluations de l'AERES et de la formation professionnelle continue au sein des Ecoles Nationales Supérieures d'Architecture.

A ce rendez-vous, seront présents Hien Tran et Pierre Pouilley.

↳ Actalians :

PS (UNSFA) : comme convenu, la CPNEFP a écrit à Actalians pour lui faire part de ses décisions relatives aux prises en charge des formations dites « BIM ».

↳ Courrier à l'attention de la Conférence des Présidents d'Université (CPU) :

HT : ce courrier fait suite à la précédente CPNEFP qui avait demandé à la sous-commission "Emploi & Compétences" de réfléchir à la liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF). Pour le moment, les principales formations (en nombre) inscrites au RNCP sont celles des universités, d'où la démarche auprès de la CPU.

PS (UNSFA) : la CPNEFP demande donc à la CPU la manière dont la branche peut progresser dans cette démarche de recensement qui lui incombe depuis la loi du 05 mars 2014.

HT : lors de sa discussion sur la loi du 05 mars 2014, la sous-commission "Emploi & Compétences" s'est donné comme horizon début 2015, puisqu'une cinquantaine de décrets d'application sont à paraître.

Point n° 4 : Sous-commission "Emploi & Compétences"

↳ Accord formation

PS (UNSFA) : la sous-commission "Emploi & Compétences" s'est réunie le 30 avril dernier pour travailler sur le projet d'accord formation. Elle a relu le texte de loi et a relevé les implications à prendre en compte dans le cadre d'un nouvel accord de branche. La sous-commission a convenu de présenter deux propositions à la CPNEFP, d'une part, une actualisation de l'accord sur la base des nouvelles dispositions obligatoires et d'autre part, un projet qui nécessitera des décisions politiques comme par exemple, la cotisation de 0.55 % imposée par la loi pour les entreprises de moins de 10 salariés (au lieu de 0.6 % actuellement).

La CPNEFP aura à prendre un certain nombre de décisions, c'est pourquoi la sous-commission va travailler sur une liste de dispositions la plus exhaustive possible.

FP (UNSFA) : quid de la commission nationale qui approuvera les propositions de la sous-commission, la CPNEFP ou la CPNNC ?

YB (CFTC) : la CPNEFP finalisera l'accord et la CPNNC le signera.

JFC (SyndArch) : un problème va se poser communément aux deux commissions nationales, celui de la réforme sur la grille de classification. La sous-commission "Mise à jour de la CCN" doit travailler sur les problèmes de classification dans le cadre de l'accord formation et transmettre les résultats de ce travail à la CPNNC.

HT : le rythme de travail des deux sous-commissions est concomitant pour le moment et à un moment donné, elles feront le point entre elles sur l'avancement des travaux.

JFC (SyndArch) : plusieurs sujets doivent être traités par la sous-commission "Mise à jour de la CCN" dont un prioritaire, la grille de classification, de manière à ne pas bloquer le travail de la sous-commission "Emploi & Compétences".

SC (CFDT) : quid du rapport entre la grille de classification et la sous-commission "Emploi & Compétences" ?

PP : dans le cadre du CPF, du contrat de professionnalisation, et désormais de la période de professionnalisation, les formations doivent être menées dans la perspective d'arriver à un niveau reconnu au sein de la grille de classification. Or, la grille actuelle a peu d'éléments qui permettent de définir des niveaux de qualification et donc de trouver les formations qui permettent d'y accéder.

PS (UNSFA) : la sous-commission "Emploi & Compétences" pourra effectivement travailler sur l'organisation de l'accord, quant à la grille de classification, elle sera tributaire du résultat de ladite sous-commission et de la CPNEFP.

PP : une CPNEFP supplémentaire a été rajoutée le 10 juillet prochain, il a été convenu que le projet d'accord puisse avancer pour cette échéance de façon à ce qu'il fasse l'objet d'une validation en CPNNC de septembre 2014. Si les deux sous-commissions avancent de concert et que les plénières adoptent les orientations qui permettent de formaliser les projets, le timing sera respecté.

Décision : La CPNEFP acte que la sous-commission "Emploi & Compétences" se réunira mercredi 21 mai 2014 pour travailler sur les deux projets précités. La sous-commission "Mise à jour de la CCN" se réunira le même jour pour travailler sur la grille de classification.

↳ Information sur les focus groups

PS (UNSFA) : la sous-commission "Emploi & Compétences" s'est réunie le 28 avril dernier avec Axance pour formaliser la mise en route des groupes focus qui auront lieu à Nancy le 3 ou le 4 juin 2014, à Paris le 10 juin et à Lyon le 30 juin. Deux nouvelles réunions techniques avec Axance auront lieu les 22 et 27 mai prochains.

Ces focus groups se dérouleront en deux temps : le groupe des salariés dans la matinée + déjeuner et le groupe des employeurs en fin de journée + cocktail dînatoire.

HT : Axance rendra ses premières conclusions lors de la réunion du Comité de Pilotage qui aura lieu le 25 juin 2014 avec la sous-commission, le Ministère du Redressement Productif et celui de la Culture, partenaires du projet. Comme Axance aura "débroussaillé" les deux premières régions (Nancy et Paris) pour préparer celle de Lyon, il pourra ainsi en faire une restitution au Comité de Pilotage.

La sous-commission s'est interrogée sur l'éventuelle indemnisation des salariés et a décidé que les salaires seraient pris en charge sur la base d'une demi-journée.

Les trois CPR ont désigné un ou plusieurs référents ; en Lorraine, J-Luc Probst (avec le soutien de Patrick Sarazin) ; en Ile-de-France, Christophe Yuen et Nabila Hamici ; et en Rhône-Alpes, Edmond Cézard. Ces référents seront les contacts uniques, la logistique sera assurée par la sous-commission et Axance, les référents sont chargés de communiquer les noms et coordonnées des dirigeants d'entreprises et des salariés qui seront présents lors des groupes focus et c'est aux référents que sera restituée l'analyse de ces groupes focus pour qu'ils puissent la relayer auprès des CPR.

En ce qui concerne les effectifs, la sous-commission a demandé aux référents que les entreprises participantes aient entre 5 et 20 salariés pour avoir un nombre d'emplois repères suffisant et des retours qui soient diversifiés, sans pour autant être aux antipodes entre une entreprise d'un salarié et une autre de 50.

EC (UNSFA) : la difficulté c'est justement de rassembler de petites entreprises, tant au niveau des salariés qu'au niveau des employeurs, elles n'ont pas forcément le temps et ne sont pas forcément informées ; en revanche, les grosses entreprises ont ce qu'il faut. A Paris et à Nancy, il y aura deux groupes, un de 6 employeurs et un autre de 6 salariés, alors qu'à Lyon, ils ne seront que 4 dans chaque groupe.

L'autre difficulté, c'est de prévenir les salariés, le plus simple, c'est que les employeurs servent d'intermédiaires, mais il faut quand même trouver le moyen de faire passer le message aux collaborateurs.

PP : le fichier dont la branche dispose comporte 15.000 adresses, entreprises et salariés confondus, mais dans ce fichier, il n'y a aucun moyen de repérer les individus qui peuvent correspondre aux profils attendus.

EC (UNSFA) : en ce qui concerne la région Rhône-Alpes, la démarche est en cours, la sous-commission devrait avoir la liste des participants d'ici deux semaines.

PS (UNSFA) : il faut savoir qu'il n'y aura aucun inconvénient à ce qu'un employeur et un salarié de la même structure participent à la réunion à partir du moment où ils ne seront pas dans le même groupe.

EC (UNSFA) : parmi les salariés, il y en a ceux qui sont à la production, à la conception, mais aussi tous les autres profils comme le secrétariat et tout ce qui touche à l'économie ou au chantier, ce qui augmente le nombre de salariés qui pourraient être intéressés, aussi, 4 salariés pour la région Rhône-Alpes semblent trop peu.

HT : au niveau de la méthodologie, le gros des informations sera recueilli en Lorraine et en Ile-de-France et l'idée d'avoir une 3^{ème} région, c'est de pouvoir creuser des points précis ou des questions, ou de lever des doutes et d'approfondir un élément ; 4 personnes par groupe au lieu de 6 leur permettra d'avoir un temps de parole plus important.

FP (UNSFA) : quid d'un questionnaire préparatoire éventuel pour que les participants puissent gagner du temps au moment où le groupe se réunira ?

HT : la sous-commission réalise le travail préparatoire avec le prestataire et à sa demande, elle a préparé un recueil d'outils existants qui pourraient être assimilés à de la GPEC. Charge pour Axance de réinterpréter ces outils, d'en faire des supports de discussions avec le groupe pour qu'il réagisse à chaud lors de la réunion. L'idée c'est de laisser aux participants toute latitude pour qu'ils répondent, comme H. Tran participera aux groupes focus, elle veillera à ce que certains points puissent être approfondis et à apporter des explications si besoin.

Deux documents ont été réalisés, un à destination des employeurs et un autre adressé aux salariés, ils reprennent les objectifs du projet "Emploi & Compétences" et donnent des pistes par rapport aux outils que la branche souhaite mettre à leur disposition.

PP : même si les participants n'ont pas connaissance à l'avance de ce sur quoi ils doivent réagir, ils ont connaissance des axes et des finalités.

HT : pour le moment, l'APGP prépare un fichier Excel avec Axance pour recueillir les informations préliminaires relatives à chaque participant (nom, prénom, taille de la structure, fonction occupée ...), sans oublier l'adresse mail de chacun puisqu'une invitation sera envoyée avant le jour "J" pour leur rappeler le lieu, l'heure de la réunion, etc.

↳ Information sur le Carif-Oref Ile-de-France :

HT : par l'intermédiaire de J-Louis Blanc (UNSA), l'APGP a pris contact avec Catherine Nasser du Carif-Oref Ile-de-France. L'idée du projet "Emploi & Compétences", c'est également d'intéresser les acteurs que la loi du 05 mars désigne comme étant les référents en matière de formation professionnelle continue et de les associer à ce projet, parce que dans les mois et les années à venir, les CPR auront affaire à ces gens là. Il semble nécessaire d'aller les sensibiliser au projet, de leur proposer de le suivre tout au long de son parcours et de leur donner des éléments de compréhension sur ce qu'est la branche, son potentiel et ses activités.

Les Carif-Oref sont d'anciennes structures autonomes qui désormais, relèvent des régions. Ils font des études sur l'emploi, la formation professionnelle continue dans les régions, les bassins d'emploi. Ils ont différentes missions et notamment celle d'être les interlocuteurs des acteurs territoriaux.

J-Louis Blanc a également communiqué deux autres contacts, un élu et un chargé de mission que l'APGP contactera prochainement.

Par ailleurs, l'APGP n'a cessé de relancer la DGEFP, que ce soit par mail ou par téléphone, au sujet du FSE.

Point n° 5 : Renouvellement de la Présidence

SC (CFDT) : le collègue salarié propose, à l'unanimité, Angélique Lacroix (CFTC) à la candidature de la Présidence de la CPNEFP.

JFC (SyndArch) : le collègue employeur propose, à l'unanimité, Patrick Sarazin (UNSFA) à la candidature de la Vice-présidence de la CPNEFP.

Décision : La CPNEFP approuve l'élection de la nouvelle Présidence à compter du 19 juin 2014, pour un mandat de deux ans :

- Angélique Lacroix (CFTC), représentante du collègue salarié, est élue Présidente.
- Patrick Sarazin (UNSFSA), représentant du collègue employeur, est élu Vice-Président.

Point n° 6 : Questions diverses

↳ Réunion d'information organisée par l'UNSA :

FP (UNSA) : le 16 septembre prochain, l'UNSA souhaite organiser une réunion d'information interne à destination de ses référents en région (sous réserve d'un nombre suffisant de participants), sur le fonctionnement de la branche ; à cette occasion, l'UNSA souhaiterait que H. Tran et P. Pouilley y participent pour présenter le projet "Emploi & Compétences" et les règles de fonctionnement des CPR (autres que celles prévues pour la négociation de la valeur du point et la formation).

SC (CFDT) : le fait que le personnel de l'APGP assiste à une réunion pour informer les membres d'une organisation syndicale serait une première dans la branche, la décision relève de la Présidence.

YB (CFTC) : cette demande relève effectivement de la responsabilité de l'APGP qui gère l'activité du personnel.

HT : au niveau du projet "Emploi & Compétences", cette réunion d'information est utile et se justifie puisque le projet soulève de nombreuses questions.

Décision : La CPNEFP propose que la Présidence de l'APGP réponde à la demande de participation de H. Tran et de P. Pouilley à une réunion d'information organisée en septembre prochain par l'UNSA.

↳ Point sur la formation

JMR (UNSFSA) : contrairement aux années précédentes, le bilan des consommations de 2013 a été un peu inférieur à la masse des cotisations. La formation peut-elle aider dans certains cas les agences à passer le cap ?

HT : d'un point de vue technique, deux types de dispositifs peuvent être mobilisés pour la formation des salariés lorsque l'entreprise sait qu'elle va connaître une période de creux et qu'elle veut en profiter pour que les collaborateurs puissent acquérir des compétences et ensuite, réinvestir des marchés : le plan de formation/période de professionnalisation et le CIF, ces deux dispositifs sont très différents.

Au niveau du plan et de la période, l'initiative est celle de l'entreprise, au niveau du CIF, qui permet d'avoir des formations longues et qualifiantes, l'initiative est celle du salarié. Dans chacune des régions, les OPACIF ont des périodes extrêmement contraintes d'étude des dossiers, chaque région a des priorités qui lui sont propres par rapport à ses bassins d'emplois et aux métiers. Généralement, compte-tenu de la configuration de la branche (un salarié sur deux possède d'un Diplôme d'Etat d'Architecte), le public n'est pas prioritaire.

Le temps de formation pris sur le plan ou sur la période de professionnalisation est considéré comme du temps de travail rémunéré par l'entreprise ; quant au CIF, la rémunération est prise en charge par l'OPACIF. Ce qui est compliqué, c'est d'arriver à expliquer aux entreprises qu'elles doivent investir dans la formation et qu'en période creuse, c'est le moment le plus important pour le faire. Ce message, les entreprises le reçoivent difficilement parce que si elles mobilisent le plan ou la période, elles vont devoir quand même continuer à maintenir les salaires, ce qui représente un investissement à court terme peu valorisant et peu valorisable en termes de trésorerie. A part conseiller les entreprises sur des dispositifs qui sont très contraignants (ex. le chômage partiel), il est difficile d'en imaginer d'autres que celui de la formation.

YB (CFTC) : pour 2015, Actalians va demander un agrément OPACIF du fait que les professions libérales ne sont pas prioritaires. Par ailleurs, en ce qui concerne la prise en charge des salaires, libre à la branche de changer les règles et de demander au bureau cadre de vie qu'ils soient pris en charge dans le cadre des formations prioritaires.

HT : comment déterminer quels sont les critères pour les entreprises en crise ?

YB (CFTC) : ce n'est pas possible, c'est tout le monde ou personne, il faut viser les entreprises de moins de 10 salariés.

HT : c'est-à-dire, 75 % des entreprises de la branche. Ensuite, la branche pourrait réfléchir aux initiatives prises dans l'industrie. A titre d'exemple, la fabrique de l'industrie a mis en exergue certaines initiatives ou "bonnes pratiques", à

savoir l'entreprise propose de former ou met en place une formation ouverte à toutes les entreprises qui sont à proximité, soit en faisant appel à un formateur tiers, soit dans le cadre d'une formation interne élaborée par l'entreprise et dont elle fait profiter les entreprises voisines. Ce qui permet, d'une part de valoriser les salariés de l'entreprise qui mettent leurs savoirs et compétences à la disposition d'autres professionnels et d'autre part, de valoriser l'entreprise qui devient un référent en matière de formation. Ces bonnes pratiques sont des pratiques alternatives et c'est là-dessus que l'industrie mise, parce que tous les dispositifs historiques, tels que la branche les connaît, ont toujours le même point dur, celui de sortir la trésorerie pour envoyer des salariés en formation.

Au niveau de ces initiatives, enrichir les compétences d'une entreprise peut permettre d'enrichir celles des confrères et des entreprises voisines, sans pour autant mettre en concurrence les uns et les autres, mais plutôt de permettre de créer une communauté d'intérêts, de savoir-faire, de compétences qui peut être une marche complémentaire pour travailler ensemble sur d'autres projets. C'est peut-être à partir de ces réflexions alternatives que la branche pourrait envisager des projets dans le futur.

↳ Sous-commission "Labellisation"

- Le BIM :

PC (SyndArch) : considère que le BIM est la priorité pour les agences d'architecture, si la profession ne prend pas le train en marche, elle va s'éteindre ; le prochain journal du Syndicat comportera d'ailleurs un article très intéressant à ce sujet. Il est vrai que dans le même temps, en dehors de la branche, tout le monde se mêle du BIM, que ce soient les géomètres, les ingénieurs, les économistes et même la Caisse des Dépôts & Consignations.

Le BIM doit être clairement défini, il nécessite des formations bien ciblées, longues et onéreuses pour les employeurs qui devront investir. Des deux côtés de l'Atlantique, les programmes de 3D sont très performants, ce qui n'empêche que l'Amérique et l'Europe se livrent une lutte en profitant de ce système. En février dernier, l'Europe a décidé que toutes les constructions publiques seraient priées d'exiger le BIM, ce sera le cas en France en 2016. Il y a donc une très grande urgence et il faut savoir quelles formations seront indispensables pour exiger, de la part de la maîtrise d'ouvrage, que les architectes soient titulaires du BIM. L'autre affaire, ce sera de convaincre les bureaux d'études, qui accompagnent la profession, de réfléchir également au BIM.

En plus du BIM, il faudra que la profession acquière des compétences dans le cadre de tous les pré-calculs thermiques nécessaires à la maquette numérique et exige d'avoir des qualifications pour qu'un maître d'ouvrage ne puisse pas dire que les architectes en sont dépourvus et préfère faire confiance aux ingénieurs.

YB (CFTC) : il faut déjà définir ce qu'est le BIM, sans pour autant passer des heures sur la définition et ensuite avancer, à savoir construire un référentiel d'activités et de compétences et mettre en place un CQP.

SC (CFDT) : on sait déjà ce qu'est le BIM et le CQP est une bonne idée, c'est une certification qui fonctionne et qui permet d'être complétée de modules au fil du temps.

FP (UNSFA) : le BIM est un système de maquette qui signifie "Building Information Modeling", il s'agit bien de la construction, mais pas uniquement de la construction des bâtiments, le "Building Ingenierie System" existe depuis bien longtemps dans l'aviation et l'aéronautique. Par contre, il y a une tendance à l'appliquer à la construction, au cadre de vie, à l'urbanisme et c'est une nécessité de s'y impliquer, non seulement pour les collaborateurs des agences, mais surtout en tant qu'acteurs économiques pour que les agences ne se laissent pas manger l'activité par d'autres. L'essentiel et l'urgence du travail de la branche, c'est la synthèse des avancées qui peuvent être faites par la profession, l'UNSFA a d'ailleurs fait un certain nombre de choses qu'elle pourra mettre en parallèle et ce qu'il faut, c'est mettre en commun ces avancées pour ne pas perdre de temps et aller vers une qualification des collaborateurs. A l'heure actuelle, il existe des logiciels mis en place et le maquettisme 3D débouche sur la collecte de tous les composants de la construction avec des outils de production industrielle en 3D qui vont venir se coller directement dans la maquette.

HT : c'est la troisième fois que la CPNEFP aborde le sujet. Deux demandes sont faites par les partenaires sociaux, une demande de qualification, et une demande de reconnaissance de cette qualification par les pouvoirs publics. La réponse à la demande de qualification peut être un CQP qui offre comme intérêt d'être reconnu au sein de la branche et nulle part ailleurs et il doit être classifiant, ce qui signifie que c'est une question interne à la branche par rapport à une reconnaissance d'une qualification par les pouvoirs publics.

Le CQP est un argument pour dire que des formations qualifiantes ont été mises en place, mais cela n'entraînera pas, de facto, l'adhésion des pouvoirs publics à la reconnaissance de la compétence des architectes et de leurs collaborateurs en matière de BIM.

JFC (SyndArch) : il ne faut pas mélanger le BIM et la maquette numérique, savoir-faire que la profession possède depuis très longtemps, même si elle n'est pas forcément exploitée et qui représente un investissement pour les agences si elles veulent se positionner dans le système BIM, un protocole d'échanges et non pas un processus en soi. Si la profession veut être au centre de ce protocole d'échanges, elle doit pouvoir produire la maquette numérique adéquate.

Les agences doivent prendre conscience de cette problématique, former les collaborateurs à travailler sur les logiciels de sorte de pouvoir produire les maquettes numériques. Pour ce faire, cela signifie un gros investissement en termes de temps et de formation, un investissement en logiciels du fait que de nombreuses agences travaillent encore en 2D. Reste ensuite à savoir comment gérer les échanges avec les bureaux d'études.

Il y a vraiment un problème de formation à mettre en place et il faut que les agences prennent conscience que si elles veulent maîtriser cet outil, elles ont un gros investissement à faire. Aujourd'hui, le BIM ne veut rien dire, les médias s'agitent sur des sujets sans savoir de quoi ils parlent.

YB (CFTC) : revient sur la valorisation du CQP, il est exact que cette certification est intra branche, mais le constat c'est qu'une autre branche a réussi à valoriser le CQP, dans certains cas, il est même exigé pour répondre à des appels d'offres. Cette reconnaissance de qualification par des professionnels de la branche, permet de montrer aux maîtres d'ouvrage qu'elle existe au sein des entreprises.

Quant à la reconnaissance extra branche, il ne faut pas oublier qu'au bout de trois ans, le CQP peut être inscrit en tant que titre au RNCP, soit une reconnaissance multi branches. Mettre en place un tel dispositif permettrait à la branche d'être précurseur, d'être maîtresse du contenu et le CQP apporterait une valeur ajoutée non seulement pour le salarié, mais aussi pour l'entreprise qui pourra dire que son (ou ses) salarié(s) sont formé(s) au BIM.

PC (SyndArch) : le BIM, c'est la maquette numérique et peu d'architectes en France la pratiquent, il faut qu'ils comprennent qu'ils ont tout intérêt à travailler en 3D à condition qu'il y ait des échanges et cette notion d'échange s'appelle "l'open BIM" qui consiste à utiliser des logiciels, assez rares sur le marché, avec un langage spécifique, l'IFC. A partir de ce moment là, il sera possible d'imaginer toute cette chaîne qui permettra d'avoir des documents cohérents, à des échelles cohérentes. Derrière le dossier architectural et technique fait dans l'open BIM, dans la plupart des pays du monde, les entreprises construisent ce qu'on leur demande de construire, surtout si les plans sont précis, mais en France, seule une poignée d'individus (Vinci ...) veut se partager le marché au détriment des PME.

Le Syndicat de l'Architecture, l'UNSAFA et l'Ordre sont sur la même ligne et ont conscience de cet avenir plutôt noir si la profession n'est pas capable de prendre les affaires en main, affaires qui passent par le BIM.

EC (UNSAFA) : il n'y a pas qu'un BIM, mais des BIM, à chaque projet, à chaque construction, il y aura la production d'un BIM particulier. Par ailleurs, dans le BIM, on met ce que l'on veut y mettre et les informations sont triées par celui qui les met ... Le format IFC qui a été évoqué est le format d'échange, il figure déjà dans tous les grands logiciels produits par les éditeurs de CAO-DAO, que ce soient Allplan, Archicad, Revit ...

En utilisant ces logiciels, il y a une formalisation à faire au sein de l'agence ; comment réapprendre, construire, dessiner ? Le "BIM Manager" serait celui qui rassemble les informations, mais il ne faut pas oublier qu'en amont, les entreprises doivent se former à ces nouveaux logiciels qui permettent la production des formats IFC. Si la branche doit créer une certification quelconque, elle devra porter sur la manière d'élaborer le projet dans ce cadre là et la manière d'utiliser l'outil en sortant du contexte de l'usage d'un logiciel quelconque.

SC (CFDT) : quid d'un "BIM Manager" ? Nemetschek dispense prochainement une formation à Nancy et se vante de faire du "BIM Manager", cependant, quid du contenu de cette formation ?

FP (UNSAFA) : ce qui est extrêmement grave en France, c'est l'attitude des acheteurs publics qui achètent peu cher de la non qualité et compriment les missions de conception et de maîtrise d'œuvre au profit des passations de marchés. Par ailleurs, le "clé en main" livré en France, les PPP ... tout ce que font les grands groupes, endettent les acheteurs pour 15 ans, voire 30 ans ; c'est là que l'horizon engendre une certaine inquiétude.

L'autre aspect, si certains se proclament "BIM Managers", c'est peut-être parce qu'ils ont fait l'expérience de projets de petite et de moyenne importance par rapport à de la maison individuelle ou autre, partant de la maquette et du modélisme pour faire une intégration et un chaînage avec des données des industriels pour arriver à avoir petit à petit une évolution de ce modèle sur lequel vient se concrétiser la prévisualisation de tout le montage EXE.

JFC (SyndArch) : ce qui se met en place, c'est une interface entre tous les tenants de la maîtrise d'œuvre, c'est le "BIM Manager" qui estimera savoir tout faire et qui sera imposé dans tous les marchés publics. Il faut communiquer et faire comprendre que le projet d'architecture c'est déjà la maquette numérique, qu'il soit fait par un logiciel ou par un individu. Il est essentiel que les concepteurs récupèrent l'intégralité de l'EXE qui, aujourd'hui, est mal faite.

EC (UNSA) : en réponse à SC, une agence a suivi la formation organisée par Nemetschek et la formation "BIM Manager" n'existe pas et ne veut rien dire. En réalité, la formation a permis d'apprendre comment utiliser leur logiciel et comment organiser l'agence pour arriver à faire une production relativement homogène. En fait, "BIM Manager" ne sont que des mots, mais derrière il y a une pratique et c'est cette pratique qu'il faut mettre en avant.

D'autre part, il faut bien différencier les logiciels qui produisent les formats IFC pour les échanges. L'open BIM est un concept purement anglo-saxon, Revit cherche, par des requêtes différentes, à ce que n'importe qui puisse informer cette maquette, ce qui n'est pas la démarche d'Archicad ou de Allplan.

En fait, la maquette n'est rien d'autre qu'une espèce de Pdf 3D informée. C'est la pratique qu'il faut mettre en place et c'est en faisant que la profession apprendra. La formation "BIM Manager" n'existe pas, elle sert uniquement à sensibiliser les acteurs à une organisation globale au sein de l'entreprise. C'est pourquoi, il faut suivre les formations que les marchands de logiciels proposent actuellement sur le marché.

YB (CFTC) : si la branche s'inscrit dans la démarche du CQP, elle en aura la maîtrise et les entreprises extérieures à la branche ne pourront pas se l'approprier. Un CQP permet aux agences qui ont déjà les compétences en interne de pouvoir les faire connaître ; par ailleurs, il ne faut pas oublier que le CQP est ouvert à la VAE.

HT : rappelle que la sous-commission "Labellisation" travaille actuellement sur un document, à l'attention des membres extérieurs du Comité Technique de Labellisation, qui explique ce qu'est le BIM, parle de l'évolution des activités professionnelles au sein des agences par emploi repère, activités impactées par la mise en œuvre de cette gestion dématérialisée du projet architectural.

La sous-commission est en train de finaliser ce document pour le CTL du 11 juin prochain ; une fois ce document validé par la sous-commission, il sera transmis aux membres de la CPNEFP pour discussion à la prochaine réunion.

Par ailleurs, peu importe le type de qualification qui sera mis en place, si la branche le souhaite, mais en termes de stratégie, il se trouve que dans les DOM, une école d'architecture a mis en place un DSA, donc, un diplôme post-formation, dédié au développement durable en milieu tropical. Des architectes et des salariés se sont inscrits à cette formation et il se trouve que les volumes de ce type de formation qui est qualifiante, sont extrêmement importants pour un architecte ou un collaborateur, ils représentent en moyenne 400 heures. Il s'est avéré que de nombreuses personnes qui s'étaient inscrites à la formation et qui y avaient participé n'avaient ni présenté, ni soutenu le mémoire, elles n'ont donc pas eu la qualification.

L'effet collatéral c'est qu'effectivement (et certains l'ont dit), cette qualification a été demandée dans le cadre de marchés publics qui ont été fermés pour les entreprises d'architecture. L'usage a fait que les acheteurs publics ont commencé à réclamer cette qualification comme preuve de la compétence de l'entreprise et certains ayant suivi la formation, mais n'ayant pas validé le diplôme, se sont vus écartés du marché.

Cette information est juste portée à l'attention de la CPNEFP pour que la réflexion mûrisse en termes de stratégie et d'impact que la mise en œuvre de ce type de qualification peut avoir.

PC (SyndArch) : rappelle que l'ex ministre a bien dit que la France suivrait les directives de la commission européenne dès 2016. Si une entreprise n'est pas "BIM", elle n'aura pas accès aux marchés publics.

JFC (SyndArch) : la branche a misé sur des formations longues et de qualité, sauf qu'elle est confrontée à des formations extrêmement courtes de la part de ses partenaires de la maîtrise d'œuvre (HQE, développement durable en 48h ...) ; même si la formation est "bidon", les bureaux d'études sont qualifiés en masse parce qu'elle ne coûte pas cher. La branche a misé sur des formations qui donnent des capacités aux collaborateurs d'agences, mais il y a de la déperdition parce que certains ne vont pas au bout et de fait, les qualifications ne sont pas reconnues.

SC (CFDT) : revient sur les missions d'EXE et s'interroge sur la manière dont la branche pourrait se positionner pour récupérer ces marchés ?

JFC (SyndArch) : le projet "Emploi & Compétences" est un des moyens qui va permettre d'afficher clairement les compétences des agences et des collaborateurs qui les composent. Si la branche arrive à aller jusqu'au bout du projet en

partenariat avec les Ministères concernés, notamment celui des Finances, par le biais du Ministère du Redressement Productif et qu'elle arrive à faire passer l'idée que les compétences identifiées, démontrées, sont celles des agences pour traiter tel ou tel problème, la branche aura fait un grand pas.

EC (UNSFA) : revient sur la définition du "BIM Manager" qui n'existe nulle part ; EC propose que la branche s'empare de ce terme et qu'elle le définisse à sa manière, dans le cadre de l'exercice de la maîtrise d'œuvre. Ainsi, la profession aura un outil qu'elle pourra présenter à ses partenaires.

YB (CFTC) : la CPNEFP a confié au CTL une mission sur le BIM, elle doit déjà le laisser travailler sur la labellisation, ensuite, la CPNEFP retient-elle l'idée d'une certification reconnue par la branche, dans la continuité de la labellisation ? L'intérêt c'est d'avoir une qualification reconnue pour les salariés, que les entreprises pourront mettre en exergue pour obtenir des marchés.

Pour aller plus loin, cette qualification permettrait aux entreprises qui souhaiteraient s'orienter vers le BIM, d'avoir des "BIM Managers" certifiés au sein de la branche, soit par le biais de la formation, soit par la VAE. Quoi qu'il en soit, les salariés doivent avoir une certification reconnue.

FP (UNSFA) : propose qu'il y ait une uniformité ou une nomenclature quant à la définition du BIM, les langages utilisés, les types de formations proposées par les différents producteurs de logiciels et qu'ensuite, le CTL propose un cahier des charges pour que la branche puisse sélectionner les formations adéquates. Qu'il y ait ensuite plusieurs degrés de qualification sur le BIM, c'est autre chose qui doit être validé ou pas. Si la branche ne fixe pas une base au départ, les qualifications existeront peut-être, mais elles ne seront pas garantes d'une qualité.

Conclusion : la question du BIM reste à l'ordre du jour de la réflexion de la CPNEFP, le document élaboré par la sous-commission "Labellisation", une fois validé par celle-ci, sera communiqué aux membres de la CPNEFP. A ce moment là, il semble important que le calendrier à venir sur la question du BIM soit fixé à la rentrée de septembre parce que la sous-commission "Labellisation" aura eu un premier retour d'expérience sur les dossiers de candidature des organismes de formation et elle pourra ainsi préciser des éléments par rapport aux pratiques professionnelles et à l'évolution nécessaire des entreprises d'architecture.

Ordre du jour de la CPNEFP du 19 juin 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 15 mai 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Sous-Commission "Emploi & Compétences" : projet d'accord formation et projet "Emploi & Compétences"
- 5 - Rapport d'activité du Comité Technique de Labellisation
- 6 - Synthèse de la sous-commission "Labellisation"
- 7 - Questions diverses