

Compte-rendu approuvé par
la CPNEFP du 13-11-2014

Réunion CPNEFP du 16 octobre 2014

Compte-rendu

Collège employeurs :

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

UNSAFA : Odette BAUMGARTNER, Patrick SARAZIN, Jean-Michel ROCHE, François PICHET, Christophe YUEN

Collège salariés :

CFDT-SYNATPAU : Stéphane CALMARD, Christophe DRIESBACH

CFTC : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ

FO : Dominique MODAINE, Bernard BECK

UNSA : Frédérique PAQUIER, Jean-Louis BLANC

Présidente : Angélique LACROIX (représentant des salariés)

Vice-Président : Patrick SARAZIN (représentant des employeurs)

Chargée de mission emploi et formation : Hien TRAN

Secrétaire général : Pierre POUILLEY

Ordre du jour

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 18 septembre 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Négociation de l'accord formation (suite et fin)
- 5 - Rapport d'activité de la sous-commission "Labellisation"
- 6 - Rapport d'activité de la sous-commission "Maquette numérique"
- 7 - Questions diverses

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

Décision : La CPNEFP approuve en l'état l'ordre du jour de la réunion du 16 octobre 2014.

Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 18 septembre 2014

Décision : La CPNEFP approuve en l'état le procès verbal de la réunion du 18 septembre 2014.

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

↳ Rendez-vous OPCA PL/DIRECCTE IDF/APGP :

HT : l'Opca PI a contacté la Présidence de la CPNEFP à propos du thème actuellement débattu au gouvernement, c'est-à-dire, la "transition énergétique" et l'a informé que la DIRECCTE Ile-de-France cherchait à joindre les organisations professionnelles de la branche pour discuter de la question en termes de formation. L'APGP a rencontré la chargée de mission de l'Opca PL qui a fait le lien avec la DIRECCTE Ile-de-France et un rendez-vous technique est prévu le 23 octobre prochain.

↳ Projet "Emploi & Compétences" :

HT : la sous-commission a dû reporter la date de sa réunion initialement prévue le mardi 07 octobre dernier au mercredi 05 novembre 2014.

↳ Information sur la subvention de l'Opca PI :

YB (CFTC) : la subvention de 100.000 € pour le projet "Emploi & Compétences" devait être votée au dernier Conseil d'Administration de l'Opca PI. En raison de l'intensité des débats et de la crainte que la demande ne soit retoquée, la subvention a été retirée de l'ordre du jour du CA d'octobre et figurera à celui du 28 novembre prochain.

A l'occasion de son congrès, une organisation professionnelle a sollicité une participation financière de l'Opca PI, or, comme le collègue salarié s'y est opposé à l'unanimité, la crainte fut qu'une partie du collègue employeur, en réaction, refuse que l'Opca PI attribue la subvention en question au projet "Emploi & Compétences".

Point n° 4 : Négociation de l'accord formation (suite et fin) - Version du 09/10/2014 -

Article 1.1.1 - Règles générales

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois, sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus.

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont les suivantes :

- un titre ou une certification inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ;
- un Certificat de Qualification Professionnelle de branche (CQP) ou Interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L.335-6 du Code de l'Éducation ;
- le socle de connaissances et de compétences défini par décret ;
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture.

PS (UNSA) : cette rédaction permet de ne plus identifier explicitement la HMONP, elle englobe ainsi l'ensemble des qualifications reconnues dans la grille de classification.

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

a) Contrats de professionnalisation prioritaires :

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

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront par **délibération** les montants de prises en charge et les ajustements nécessaires.

YB (CFTC) : propose de remplacer "délibération" par "**accord**" (à faire vérifier par l'avocat conseil).

PP : l'intérêt de garder la formule en l'état, c'est qu'elle ne crée pas l'obligation de redéfinir les taux chaque année.

HT : rappelle qu'un accord est nécessaire lorsque la branche souhaite proposer un taux de rémunération des stagiaires en contrat de professionnalisation qui soit supérieur ou différent de ce que prévoit la loi, mais sans parler des taux de prise en charge par l'Opca PI (frais pédagogiques, etc.).

YB (CFTC) : si l'avocat estime que les montants de prises en charge ne peuvent pas être fixés par délibération, ils le seront par voie d'accord.

HT : il va falloir alerter la sous-commission qui travaille sur la grille de classification pour qu'elle intègre les formations prioritaires au titre du contrat de professionnalisation qui figurent en annexe du présent accord et qu'elle les affecte à des coefficients et à des niveaux.

PS (UNSA) : le fait d'ouvrir la liste des formations prioritaires au titre du contrat de professionnalisation ne va-t-il pas tarir certaines sources et effrayer les employeurs qui, au lieu de payer 50 ou 80 % du SMIC devront payer 50 ou 80 % d'un salaire conventionnel ?

YB (CFTC) : si jamais la branche était dans cette situation là, les 25 € (à savoir 15 € au titre de la pédagogie + 10 € au titre des salaires) ne seraient plus forcément opportuns et repasseraient aux 9.15 € légaux tout compris.

JFC (SyndArch) : la grille de classification est en train d'évoluer. Qu'un jeune ADE de 26 ans sortant de l'école soit payé 85 % du SMIC est scandaleux. Il est difficile d'admettre un discours "misérabiliste" sur la rémunération des architectes.

FP (UNSA) : pour l'instant, il n'y a peut-être pas de raison de modifier le contenu de l'accord et de s'entre déchirer sur des choses largement débattues par le passé ... Par contre, entre un employeur et son salarié, en fonction du niveau de l'agence et de la motivation réelle, il y a toujours une part de négociation possible sans excès.

YB (CFTC) : l'accord ne fixe pas les taux de prise en charge, ce n'est plus figé, un travail sera fait en CPNEFP.

Décision : La CPNEFP propose de soumettre les rédactions suivantes à l'avis de l'avocat conseil de l'APGP :

- Article 1.1.3 :

a) Contrats de professionnalisation prioritaires :

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

- Article 1.1.4. :

Dans le cadre de la CPNEFP, les partenaires sociaux fixeront par délibération les montants de prises en charge et les ajustements nécessaires.

Article 1.2.1 - Règles générales

Actions de formation : idem article 1.1.1.

Article 2.1 - Actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Article 2.2 - Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.

Décision : La CPNEFP propose de fusionner les articles 2.1 et 2.2 comme suit :

Article 2.1 - Catégories d'actions de formation

a) Actions visant à assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise :

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié, constitue un temps de travail effectif et donne lieu au maintien de la rémunération.

b) Actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés :

Toute action de formation de cette catégorie, suivie par le salarié sur décision expresse de l'employeur, fait l'objet d'un accord écrit préalable, qui peut être dénoncé dans les 8 jours de sa conclusion, et qui spécifie : l'objet de la

formation, la durée, la date de celle-ci, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération pendant la formation, emploi et classification à l'issue de la formation). Elle est mise en œuvre pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération

Les priorités de formation du plan de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées notamment en fonction des données issues de l'Observatoire des Métiers et Qualifications. Ces priorités font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et leurs modalités de prises en charge. Cette dernière est transmise à l'OPCA désigné à l'article 13 du présent accord.

Article 2.2 - Priorités de formation et modalités de prise en charge :

Les prises en charge par l'OPCA, désigné à l'article 13 du présent accord, des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas ...), dans la limite du budget annuel, sont définies en CPNEFP et varient en fonction du caractère prioritaire ou non de l'action de formation.

~~Les priorités de formation du plan de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées notamment en fonction des données issues de l'Observatoire des Métiers et Qualification. Ces priorités font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et leurs modalités de prises en charge. Cette dernière est transmise à l'OPCA.~~

Décision : La CPNEFP valide l'article 2.2 (ex art. 2.3) sous réserve de supprimer le 2^{ème} paragraphe.

Article 2.3 - Calendrier de consultation sur le plan de formation dans les entreprises pourvues d'institutions représentatives du personnel

Décision : La CPNEFP valide l'article 2.3 (ex art. 2.4.) dont le texte est inchangé.

Décision : A la demande de l'UNSA, la CPNEFP acte qu'il sera fait référence à l'entretien professionnel en préambule des articles relatifs à la professionnalisation, au plan de formation et au compte personnel de formation.

Article 3.1 - Règles générales

Les formations éligibles au compte personnel de formation sont obligatoirement des formations qualifiantes correspondant aux besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme et favorisent la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Au titre du présent accord, une formation qualifiante s'entend comme conduisant à :

- un titre ou une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- un certificat de qualification professionnelle de branche (CQP) ou interbranche (CQPI) ;
- une certification inscrite à l'inventaire mentionné au sixième alinéa de l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation ;
- le socle de connaissances et compétences défini par décret ;
- une qualification reconnue au sein de la grille de classification de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture.

La CPNEFP de la branche, le Comité Paritaire Interprofessionnel National pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (COPANEF) et les Conseils Paritaires Interprofessionnels Régionaux pour l'Emploi et la Formation (COPAREF) décident des listes de formations éligibles au CPF parmi les formations mentionnées aux alinéas précédents.

Les heures portées au crédit du Compte Personnel de Formation peuvent également être mobilisées pour un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 3.1 (Règles générales) proposée ci-dessus.

Article 3.2 - Ouverture du compte, calcul et crédit maximal du compte personnel de formation

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 3.2 sous réserve de modifier le dernier alinéa comme suit :
"... Chaque personne a connaissance du nombre d'heures crédité sur son compte en accédant à un service dématérialisé d'information dédié, mis en place par le Ministère du Travail et de l'Emploi".

Article 3.3 - Règles de mobilisation du compte personnel

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

- Utilisation hors temps de travail :

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

- Utilisation sur le temps de travail :

Lorsque le salarié souhaite utiliser son compte pendant son temps de travail, l'accord de l'employeur est nécessaire. La demande du salarié est formulée auprès de son employeur au minimum 60 jours avant le début de la formation si celle-ci dure moins de 6 mois et au minimum 120 jours si celle-ci dure au moins 6 mois. L'absence de réponse dans un délai d'un mois par l'employeur, à compter de la demande, vaut acceptation.

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

- pour acquérir les socles de connaissance et de compétences de base ;
- suite à un abondement correctif dans les entreprises de 50 salariés et plus, obtenu selon les modalités prévues ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord de branche ;
- dans le cadre d'une formation figurant dans un accord d'entreprise ;
- **dans le cadre d'un accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).**

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 3.3 (Règles de mobilisation du compte personnel) proposée ci-dessus.

Article 3.4 - Abondements complémentaires au compte personnel de formation

Lorsqu'une personne souhaite mobiliser son compte pour accéder à une formation qualifiante **éligible** mais que les heures créditées sur son compte sont insuffisantes pour couvrir l'intégralité de la formation, le compte personnel de formation peut être abondé. **Il peut l'être :**

- par l'employeur ;
- par la personne elle-même ;
- par application d'un accord d'entreprise ou de branche ;
- par l'OPCA, défini à l'article 13 du présent accord, par les Conseils régionaux, Pôle emploi, l'État et tout organisme public ;
- par l'employeur dans le cas prévu à l'article 5.2 du présent accord.

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 3.4 (Abondements complémentaires au compte personnel de formation) proposée ci-dessus.

JLB (UNSA) : propose d'indiquer que les abondements peuvent être décidés par accord de branche en fonction de certains types de publics et de certifications.

YB (CFTC) : ou bien, sur proposition de la CPNEFP, mieux vaut rester flou pour avoir un maximum d'ouvertures.

FP(UNSFA) : dans la notion d'abondement, les conditions sont différentes si le CPF est utilisé pendant ou hors temps de travail. La liste qui énumère la façon dont le CPF peut être abondé est assez large, le tout est de savoir s'il faut rajouter que des documents seront mis en annexe et qu'ils feront autorité par rapport à l'accord ?

JLB (UNSA) : dès 2015, il pourra y avoir des cas de figure où il n'y aura pas suffisamment d'heures pour que le salarié suive la formation envisagée, c'est pourquoi il faudrait un levier possible d'abondement.

YB (CFTC) : il est indiqué que le CPF peut être abondé par l'Opc, mais il finance en fonction des décisions politiques de la CPNEFP.

JLB (UNSA) : la CPNEFP a déjà listé des formations, mais cette liste n'a été faite que par rapport à des certifications et non pas par rapport à des publics prioritaires.

JFC (SyndArch) : avec cet accord, la philosophie de la branche a été de mettre en place des règles générales claires et lisibles au regard de la loi du 05 mars 2014 et de donner des moyens à la CPNEFP pour qu'elle agisse rapidement. Quant aux notions d'abondement, de formations, de publics visés, l'annexe 1 qui est intégrée à l'accord pourra être révisée annuellement, voire même plus souvent si besoin.

Article 4 - Financement de la formation professionnelle

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

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus
Plan de formation -taux légal-	0,40 %	0,20 %	0,10 %
Professionalisation -taux légal-	0,15 %	0,30 %	0,30 %
Congé Individuel de Formation (CIF)	-	0,15 %	0,20 %
FPSP	-	0,15 %	0,20 %
Compte Personnel de Formation (CPF)	-	0,20 %	0,20 %
Contribution conventionnelle *	0,05 %	0,55 %	0,55 %
TOTAL	0,60 %	1,55 %	1,55 %

* La contribution conventionnelle est affectée, **notamment**, au financement des actions définies ci-dessus (actions de formations labellisées, périodes de professionnalisation, VAE, bilan de compétences, ingénierie de certification ou plateforme "Emploi et Compétences", toute action visant un développement de la formation professionnelle continue).

PS (UNSA) : quid de la mention "taux légal" qui n'apparaît pas partout ?

YB (CFTC) : il vaut mieux la supprimer, d'autant plus que la loi fait référence à une contribution unique.

PP : la nuance "taux légal" donne un peu de clarté à tout un chacun qui se penchera sur l'accord ...

JFC (SyndArch) : il est important de signaler ce qui est imposé de ce qui ne l'est pas. Le taux légal peut être amené à varier par une décision ministérielle ou une révision de la loi, c'est pourquoi, il faut conserver cette mention.

YB (CFTC) : propose d'indiquer "contribution unique" et la répartition se fera en fonction de la loi...

Avis des organisations syndicales :

- Le collège salarié valide le tableau en l'état.
- Le SyndArch finalisera sa position à la prochaine CPNEFP (taux contributif conventionnel ou pas ?).
- L'UNSA est d'avis de rester sur la base des taux que la branche a été capable d'assumer jusqu'à présent.

FP (UNSA) : cette contribution conventionnelle existait avant cette modification législative, c'est pourquoi, l'objectif des syndicats de salariés, c'est de ne pas perdre les acquis.

YB (CFTC) : tout le monde a pu constater que les taux légaux ne permettront plus de financer la politique de formation de la branche. Les chiffres retenus font diminuer les taux de cotisation de 0.05 % et permettent de maintenir à niveau la politique de la branche.

SC (CFDT) : la CFDT ne voit pas d'inconvénient à maintenir les taux en l'état, à condition que la contribution de l'Opcal pour le projet "Emploi & Compétences" se fasse via les fonds mutualisés.

YB (CFTC) : ce qui signifie que si l'Opcv PI ne prend pas les 100.000 € sur ses fonds mutualisés, en mesure de rétorsion, la CFDT sous alimentera les capacités de financement de la branche ! Quid de cette logique ?

PP : sur la contribution conventionnelle, l'intérêt de la branche est bien qu'elle soit mise en œuvre en fonction des orientations politiques de la branche. Dire qu'elle va permettre d'abonder les lignes budgétaires légales pour permettre à la branche une mise en œuvre de sa politique, cela semble assez cohérent avec le principe de fond.

SC (CFDT) et FP (UNSA) : proposent de supprimer le mot "notamment" du paragraphe afférent à la contribution conventionnelle ...

FP (UNSA) : il est mentionné que la contribution conventionnelle est affectée ... à la plateforme "Emploi et Compétences" et celle-ci est présentée à l'article 10.2 de l'accord. Faut-il préciser, compte-tenu de l'ampleur du projet, que la mise en place de cette plateforme fera l'objet d'un accord ou d'un texte spécifique incluant, entre autres, les modalités de financement ?

YB (CFTC) : ce point a fait l'objet de longues discussions en sous-commission. La crainte, c'est que la branche se cloisonne dans un cadre juridique alors qu'elle n'y est pas obligée. La plateforme "Emploi & Compétences" va évoluer, mais différemment qu'un texte juridique, c'est pourquoi il semble inutile de faire un accord spécifique.

PS (UNSA) propose d'indiquer que *"La contribution conventionnelle participe au financement des actions définies ci-dessus"*

YB (CFTC) propose la rédaction suivante : *"La contribution conventionnelle est affectée au financement des actions visant au développement de la formation professionnelle continue décidé par la CPNEFP."*

Nouvelle rédaction proposée

Article 4 - Financement de la formation professionnelle

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

	Entreprises de moins de 10 salariés	Entreprises de 10 à moins de 20 salariés	Entreprises de 20 salariés et plus
Plan de formation	0,40 %	0,20 %	0,10 %
Professionalisation	0,15 %	0,30 %	0,30 %
Congé Individuel de Formation	-	0,15 %	0,20 %
FPSP	-	0,15 %	0,20 %
Compte Personnel de Formation	-	0,20 %	0,20 %
Contribution conventionnelle *	0,05 %	0,55 %	0,55 %
TOTAL	0,60 %	1,55 %	1,55 %

*** La contribution conventionnelle est affectée au financement des actions visant au développement de la formation professionnelle continue décidé par la CPNEFP.**

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 4 (Financement de la formation professionnelle) proposée ci-dessus.

Article 5.2 - Bilan

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par rapport à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Ce récapitulatif, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié, permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels, et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par la validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son coefficient de classification sera majoré de 20 points.

En outre, dans les entreprises de 50 salariés et plus, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein, ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord une somme forfaitaire correspondant à ces heures, **selon les modalités fixées par décret**, destinée à alimenter la ligne budgétaire "développement de la formation".

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 5.2 (Bilan) proposée ci-dessus.

Article 7 - Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE notamment après 10 ans d'activité professionnelle et en tout état de cause, à partir de 45 ans sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération, à l'accompagnement et aux frais annexes sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.

Article 6 - Passeport orientation formation

Chaque salarié dispose d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences dont la consultation est autorisée exclusivement par le titulaire. **Il recense** les formations et les qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue, ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle. Ce passeport est la propriété du salarié, il y accède par le service dématérialisé d'information dédié **mis en place par le Ministère du Travail et de l'Emploi**.

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 6 (Passeport orientation formation) proposée ci-dessus.

Article 7 - Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences ou d'une action de VAE notamment après **3 ans** d'activité professionnelle et en tout état de cause, à partir de 45 ans sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an.

Les dépenses liées à l'accompagnement à la VAE, au maintien de la rémunération et au frais annexes (transport, repas etc.) sont définies par la CPNEFP et prises en charge par l'OPCA défini à l'article 13 du présent accord.

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 7 (Bilan de compétences et VAE) proposée ci-dessus.

Article 8 - Conseil en évolution professionnelle

Article 8.1 - Bénéficiaires

Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut.

JLB (UNSA) : le salarié doit avoir la possibilité de bénéficier d'un conseil en évolution professionnelle pendant ses heures de travail. Quid du choix de la branche ?

FP (UNSA) : ce sera à négocier entre l'employeur et le salarié.

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 8.1 (Bénéficiaires du CEP) comme suit : *Toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, d'un conseil en évolution professionnelle dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, quel que soit son statut, en accord avec son employeur. Le conseil en évolution professionnelle est un service public gratuit ; lorsque le salarié en fait la demande lors de son entretien professionnel, sa parti-*

icipation au rendez-vous nécessaire au conseil en évolution professionnelle est considérée comme du temps de travail.

Article 16 - Suivi du présent accord

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation triennale des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif : "l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue".

La liste des actions prioritaires des contrats de professionnalisation et la liste des actions éligibles au compte personnel de formation sont annexées au présent accord. Elles sont révisées chaque année par la Commission paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle.

Décision : La CPNEFP valide la rédaction de l'article 16 (Suivi du présent accord) proposée ci-dessus.

Annexe :

- Contrat de professionnalisation : liste des formations prioritaires
- Compte personnel de formation : liste des formations éligibles

HT : les deux listes sont identiques et elles sont étendues à ce qui existe actuellement. La sous-commission a jugé préférable, dans les premières années de l'accord formation, d'ouvrir le plus largement possible l'accès à ces formations aux salariés.

PS (UNSA) : ce sont des formations dont l'usage a été relevé dans les grilles de l'Opcia PI, en sachant que cette liste est provisoire.

HT : il se trouve que le COPANEF a sollicité les branches pour contribuer aux listes interprofessionnelles, la liste qui est présentée à la CPNEFP ne correspond pas à cette liste interprofessionnelle, il s'agit bien des formations afférentes aux métiers exercés dans la branche. Si les organisations professionnelles ont des propositions de formations, elles peuvent toujours les faire passer à l'APGP sous huitaine pour qu'elles soient ensuite transmises au COPANEF qui se chargera de dresser la liste interprofessionnelle.

Décision : La CPNEFP décide de soumettre le projet d'accord formation à l'avis de l'avocat conseil de l'APGP. La CPNEFP acte que, sur le principe, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés sont d'accord pour signer l'accord formation (sous réserve de l'affectation des taux de contribution -cf. article 4 relatif au financement de la formation professionnelle). L'accord formation sera soumis pour signature à la CPNNC du 27 novembre 2014.

YB (CFTC) : pour information, l'Opcia PI a envoyé un mail à l'ensemble des branches professionnelles, dans la continuité du colloque organisé en avril dernier. Une nouvelle manifestation va avoir lieu le vendredi 14 novembre prochain pour informer les branches sur l'évolution des décrets relatifs à la réforme de la formation professionnelle.

HT : quid de la prise en charge des participants ?

JFC (SyndArch) : aucune prise en charge.

Décision : le Secrétariat du Paritarisme adressera l'invitation au colloque de l'OPCAPL à l'ensemble des membres de la CPNEFP.

Point n° 5 : Rapport d'activité de la sous-commission "Labellisation"

HT : la sous-commission "Labellisation" s'est réunie le 30 septembre dernier pour faire le bilan de la campagne 2015. Suite aux arbitrages réalisés à la précédente CPNEFP, sur les 129 dossiers de candidature déposés, 53 labels ont été accordés et 76 dossiers ont été refusés. Lors de sa réunion, la sous-commission a abordé différentes problématiques :

- **Le rythme d'attribution du label** : un membre de la sous-commission a émis une réserve répétée sur le rythme d'attribution du label, notamment en cas d'urgence réglementaire où il y aurait lieu d'imaginer un autre dispositif qui puisse permettre de prendre en charge de manière prioritaire des actions de formation précises. A titre d'exemple, le contact qui va être pris avec la DIRECCTE Ile-de-France sur la transition énergétique ; dans ce cas là, la sous-commission propose que, plutôt que de bouleverser le dispositif de labellisation qui correspond au rythme de la

branche et à celui de l'Opca PI, d'imaginer une autre manière de faire avec le service R & D de l'Opca PI, en essayant de développer des appels à projet pour répondre à des thématiques précises pour mettre en place, par exemple, des appels d'offres.

- Depuis sa création, le label s'intéresse particulièrement aux besoins de formation des équipes de production, alors qu'un pan des entreprises d'architecture est oublié, celui des personnels administratifs. La sous-commission demande donc à la CPNEFP d'être attentive au fait que les priorités pour la campagne 2016 devront être élargies de manière volontaire et importante aux personnels administratifs.

- La sous-commission s'est interrogée sur la labellisation de formations liées aux logiciels, actions qui aujourd'hui, ne sont pas labellisées, alors qu'elles continuent à représenter un certain nombre d'actions de formation suivies par les salariés des entreprises d'architecture.

JFC (SyndArch) : il est exact que la branche doit avoir un regard sur le contenu des formations liées aux logiciels et d'y réfléchir en termes de labellisation, ce qui permettrait ainsi de faire le tri entre les vendeurs de logiciels qui font accessoirement de la formation et les organismes de formation qui vendent accessoirement des logiciels.

Décision : La CPNEFP mandate la sous-commission "Labellisation" pour qu'elle travaille sur les formations liées au personnel administratif et celles liées aux logiciels et ce, au titre des priorités pour la campagne de labellisation 2016.

Point n° 6 : Rapport d'activité de la sous-commission "Maquette numérique"

HT : la sous-commission "Maquette numérique" s'est également réunie le 30 septembre dernier et a complété ses réflexions sur les deux axes déjà été présentés en CPNEFP :

- **Un axe d'action sur le plan externe** : le principe étant de mener une action pour recueillir les attentes des maîtres d'ouvrage publics et privés afin de pouvoir faire émerger des problématiques qui pourraient permettre à la CPNEFP d'agir sur les priorités de formations des salariés des entreprises d'architecture. Cette action d'audition de représentants de maîtres d'ouvrage publics et privés se ferait par une sous-commission paritaire dédiée.

En termes de logistique, il est demandé aux organisations professionnelles de fournir à l'APGP les contacts nécessaires pour inviter les interlocuteurs les plus pertinents (leur nom, leur qualité, leur organisme, leurs coordonnées).

JFC (SyndArch) : au final, les demandeurs en matière de BIM, ce sont les maîtres d'ouvrage qui l'utiliseront, pour la gestion de leur patrimoine. Pour amorcer des formations, il serait intéressant que la branche recueille l'avis des utilisateurs et des financeurs que sont les maîtres d'ouvrage en organisant une réunion dans les locaux de l'APGP. Plutôt que de recevoir les maîtres d'ouvrage et leurs fédérations (FNB, FNPC ...) dans le cadre de la CPNEFP, l'idée de la sous-commission, c'est d'organiser une réunion plus restreinte avec un représentant de chaque organisation (format à définir). Cette réunion permettrait à la branche d'avoir une idée sur l'attention qu'ils portent au sujet, de savoir s'ils sont prêts à entrer dans le processus et ce qu'ils attendent de la maîtrise d'œuvre et plus particulièrement des architectes en matière de maquette numérique. C'est une étape préalable à l'élaboration de programmes de formation.

SC (CFDT) : suggère que sous quinzaine, le collège employeur fournisse à l'APGP les contacts demandés.

PC (SyndArch) : est très étonné du travail succinct de la sous-commission "Maquette numérique" où il n'est question que de la maîtrise d'ouvrage, même si c'est elle qui commandera et qui paiera. Pour la profession, le problème existe parallèlement à la demande, à savoir toute l'organisation de la maîtrise d'œuvre.

JFC (SyndArch) : que fera la maîtrise d'œuvre si la maîtrise d'ouvrage n'est pas intéressée par le BIM ? Pour l'instant, rien n'est clair, en dehors des vendeurs de logiciels qui sont sur le coup. Il faut bien que la branche sache comment s'inscrire dans le processus et rencontre des partenaires.

SC (CFDT) : il faut juste voir la démarche de la branche comme étant une contribution supplémentaire sur le sujet.

Décision : La CPNEFP approuve le principe d'une réunion avec des représentants de la maîtrise d'ouvrage pour échanger sur la maquette numérique. Pour le 02 novembre prochain, les organisations syndicales sont invitées à désigner leurs participants au secrétaire général de l'APGP et les organisations professionnelles sont invitées à lui communiquer la liste des personnes qui pourront être auditionnées (nom, qualité, coordonnées).

- **Un axe d'action sur le plan interne** : la sous-commission propose d'avoir une action très pratique et très rapide qui puisse abonder le site internet de la branche. Cette action consisterait à dresser des fiches pratiques "pour les nuls", sur le déploiement du BIM dans une entreprise et ce, sous la forme de questions types : celles préalables au déploiement d'un logiciel (comment s'organiser pour mettre en place le logiciel ? Quel est le matériel existant nécessaire ? Quels sont les avantages et les solutions existantes, que ce soit en dur ou en cloud ? Quelles organisations, quels risques, quels leviers ? Etc.

Edmond Cézard (Unsfa) et J-Paul Wetzel (SyndArch) doivent travailler pour préciser cette liste de questions qui seront adressées aux éditeurs de logiciels et la compilation des réponses permettra de développer des fiches pratiques sur le site internet de la branche.

PC (SyndArch) : les acteurs de la maîtrise d'œuvre "élargie" pourront également être auditionnés (ex. ingénieurs)...

HT : cette question a été abordée et elle sera traitée après l'audition des maîtres d'ouvrage, une fois que la branche connaîtra les attentes des commanditaires.

Point n° 7 : Questions diverses : aucune.

Ordre du jour de la CPNEFP du 13 novembre 2014

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 16 octobre 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Calendrier 2015
- 5 - Questions diverses