Accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle du développement des compétences et des qualifications

Cet accord annule et remplace les accords du :
– 20 janvier 2005 relatifs à la formation professionnelle :
— l'avenant 1 bis du 8 septembre 2005 ;
— l'avenant 2 du 27 octobre 2006 relatif à l'HMONP ;
— l'avenant 3 du 27 octobre 2006 relatif à l'accord de 2005 ;
— l'avenant 4 du 27 octobre 2006 relatif à l'accord de 2005 ;
— l'avenant 5 du 7 juillet 2010 relatif à la formation professionnelle ;
— l'avenant 6 du 7 juillet 2011 relatif aux taux contributifs à l'OPCAPL ;
– 12 mars 2015 relatifs à la formation professionnelle :
— avenant du 13 septembre 2019 relatif au contrat de professionnalisation ;
— avenant du 11 juillet 2019 relatif à la contribution conventionnelle.

Préambule

Le présent accord a pour objet de définir la politique de la branche professionnelle architecture en matière d'emploi et de formation, et de son adaptation aux nouvelles règles s'appliquant à la formation professionnelle et aux dispositions réglementaires sur le territoire métropolitain et dans les DROM français.

D'abord, l'accord national interprofessionnel (ANI) du 22 février 2018 a affirmé le rôle prépondérant des branches s'agissant du pilotage de la politique de formation, les branches ayant la responsabilité de faire correspondre celle-ci aux besoins des emplois des entreprises de leur secteur, afin de les soutenir dans le développement des compétences de leurs salariés.

Puis la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 relative à « la liberté de choisir son avenir professionnel » et ses dispositions réglementaires ont profondément modifié la formation. Ce présent accord a pour objet de définir la politique de la branche Architecture en matière d'emploi et de formation dans le respect de ce nouveau cadre.

La branche architecture composée à 99,7 % d'entreprises de moins de 50 salariés (donnée CRIS 2016), par le présent accord, met en place des dispositions spécifiques adaptées à leurs pratiques, à leurs besoins et à leurs contraintes conformément à l'article L. 2261-23-1 du code du travail.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de :
– renforcer l'insertion dans la branche par la voie de l'alternance ;
– développer la formation comme un levier d'évolution professionnelle pour les salariés de la --branche ;
– réduire les inégalités d'accès à la formation ;
– renforcer le rôle des partenaires sociaux et le dialogue social sur la formation et -l'apprentissage.

Compte tenu du niveau élevé d'expertise des métiers de la branche, les entreprises d'architecture, confrontées à un environnement en perpétuelle évolution tant sur le plan technique que réglementaire, ont la nécessité d'adapter et de développer en permanence les compétences de leurs salariés.

Les signataires persuadés que le développement des compétences des salariés est la clef du développement de la compétence globale de l'entreprise, ont la volonté de mettre en œuvre des dispositions favorisant à la fois performance économique et performance sociale.

Le présent accord doit, notamment par la mutualisation des fonds de la formation professionnelle :
– adapter les compétences des salariés et maintenir leur capacité à occuper un emploi ;
– sécuriser les parcours professionnels ;
– individualiser la formation professionnelle ;
– accompagner par une formation adaptée les salariés dans leur développement de compétences ;
– réduire et, à terme, supprimer les discriminations de toute nature et notamment sociales et de genre ;
– favoriser l'accès à l'emploi et développer l'alternance.

La branche professionnelle mettra à disposition de l'ensemble des acteurs, des outils d'information adaptés, actualisés et fiables, sur les dispositifs de formation existants, afin de faciliter leur appropriation et leur mise en œuvre.

Champ d'application

Le présent accord complète, à compter de son extension, les articles de la convention collective nationale des entreprises d'architecture. Le présent accord a le même champ d'application professionnel et territorial que la convention collective nationale des entreprises d'architecture élargie à la maîtrise d'œuvre (IDCC 2332).

A. Les instances paritaires de pilotage et de déploiement de la formation professionnelle et de l'accès à l'emploi

Dans le domaine de la formation et du développement des compétences, la CPNEFP de la branche professionnelle a un rôle prépondérant en matière de :
– définition des priorités, des objectifs et des moyens de la formation professionnelle des -salariés ;
– gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), et de GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) en s'appuyant sur les travaux de l'observatoire prospectif de la branche des métiers et des qualifications (ci-après « l'observatoire » ou « OPMQ ») ;
– création de certifications professionnelles ;
– définition du financement des formations dans le cadre des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
– mutualisation des fonds légaux et d'origine conventionnelle (dans 2 comptes séparés).

A.1. La commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP)

Pour remplir l'ensemble des missions que lui a confié le législateur (R. 2241-4 du code travail) dans l'intérêt des entreprises (salariés et employeurs), la branche est dotée d'une commission nationale pour l'emploi et la formation professionnelle (CPNEFP) dont les missions consistent notamment à :
– élaborer annuellement les directives annuelles de formation ;
– adresser à l'OPCO tous les ans les priorités d'affectation des fonds issus des contributions légales et conventionnelles en termes de priorité de formation et de modalités de prise en charge dans le cadre des directives annuelles de formation fixant les grandes orientations de la branche en matière de développement des compétences ;
– gérer la labellisation des formations ;
– gérer et développer la plateforme emploi compétences ;
– déterminer régulièrement les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et de professionnalisation ;
– proposer l'élaboration de nouveaux parcours certifiants, de certificats de qualification professionnelle (CQP) et mettre en place ou réviser les référentiels d'activité et de certification avec une attention particulière sur le découpage en blocs de compétences pertinents en vue de leurs enregistrements aux registres national et spécifique ;
– demander auprès de la commission de certification de France compétences l'inscription des certifications de branche au répertoire national des certifications professionnelles ;
– identifier les certifications professionnelles de branche qui peuvent être obtenues par la validation des acquis et de l'expérience ;
– rassembler et analyser les remontées d'informations des entreprises de la branche sur les besoins en emploi et compétences afin d'établir régulièrement un diagnostic et ainsi adapter l'offre de formation afin de sécuriser l'avenir des emplois de son secteur ;
– suivre l'application des accords de branche conclus en matière d'insertion professionnelle, de formation, d'apprentissage et de GPEC par l'intermédiaire de la sous-commission Formation créée par la CPNEFP et sous les directives de celle-ci.

Les directives seront prises par décision unanime ou à défaut, par accord de branche.

A.2. Les directives annuelles de formation

Les directives annuelles de formation sont élaborées paritairement chaque année dans le cadre de la CPNEFP.

Elles mettent en œuvre les grandes orientations et les enjeux en matière de développement des compétences qui permettent de décliner de manière opérationnelle les dispositifs de formation et modalités ou prises en charge propre au secteur et les outils adaptés aux besoins des entreprises.

Pour cela elles s'appuient sur le bilan de l'année N−1, sur les constats de l'année en cours, sur les prévisions de l'année à venir et sur l'évolution des métiers observée par l'observatoire.

Sur cette base, la CPNEFP déterminera chaque année, et au plus tard le 30 septembre, les critères de prise en charge des demandes des entreprises.

L'OPCO appliquera les critères de prises en charge de la CPNEFP pour les fonds conventionnels mutualisés au sein de la branche.

Ces directives annuelles de formation couvrent notamment les champs suivants :
– la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et compétences) et la GEPP (gestion des emplois et des parcours professionnels) ;
– les actions collectives nationales : Il s'agit des actions collectives pour la branche, recensées par l'OPCO pour mettre en place une mutualisation concertée dans la branche ;
– l'alternance : notamment : les contrats de professionnalisation et le montant des prises en charge ; les modalités de prise en charge de la formation et de l'exercice de la fonction tutorale ; les actions de promotion des métiers et de l'apprentissage ; les certifications professionnelles ;
– les plans de développement des compétences (PDC) : par la définition des formations prioritaires, des formations labellisées par le comité technique de labellisation, des formations hors temps de travail, des publics spécifiques, notamment les personnes en situation de handicap.

A.3. L'opérateur de compétences (OPCO)

L'OPCO apporte l'appui technique nécessaire à la branche pour sa mission d'emploi et de -formation.

L'OPCO dont relève la branche exerce, selon les directives de la CPNEFP de la branche professionnelle, les missions dévolues par la législation.

Par ailleurs l'OPCO réalise un tableau de suivi des demandes de prises en charge des formations, qui devra donner très précisément par « type » d'engagement (contrat de professionnalisation, contrat d'apprentissage, formation maître d'apprentissage, pro a, tuteurs, formation tuteurs, CPF autonome (dans le cas d'abondement), CPF entreprise (dans le cas d'abondement), plan de moins de 50, conventionnel) et avec le libellé exact des formations et non pas seulement des thèmes de formation, les informations suivantes :
– le montant de la collecte ;
– les demandes de prise en charge des formations en cours d'analyse ;
– les demandes de prise en charge des formations validées ;
– les demandes de prise en charge de formations refusées avec leurs justificatifs ;
– le montant des encaissements ;
– le montant des règlements.

Pour cela, les parties signataires ont demandé la création d'une section paritaire professionnelle (SPP) propre à la branche, au sein de l'OPCO, ayant pour objet de porter auprès de l'OPCO les priorités définies par la CPNEFP.

Cette SPP, dans le respect des accords de branche et des décisions de la CPNEFP relevant de son périmètre :

– examine et analyse les propositions de prise en charge des formations émises par la CPNEFP, en particulier pour l'accompagnement des entreprises ;
– suit la mise en œuvre et la réalisation des actions assurées par l'OPCO dans le cadre de son service de proximité ;
– assure l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle et d'apprentissage en lien avec la CPNEFP ;
– assure le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions ;
– participe à la réflexion sur les besoins spécifiques de la branche professionnelle ;
– propose l'affectation des fonds légaux confiés à l'OPCO par France compétences (enveloppes alternance et TPME) et supervise les fonds conventionnels, conformément aux dispositions légales et réglementaires ainsi qu'aux obligations comptables ;
– les comptes rendus des réunions de la SPP sont transmis au secrétariat de la branche.

A.4. L'observatoire de la branche

Chaque année, l'observatoire prospectif des métiers, des qualifications et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :
– mène des études spécifiques définies par les directives annuelles de la branche par département sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des besoins en compétences pour l'exercice des métiers et en formation ainsi que sur la politique salariale et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
– produit des recommandations afin de mettre en place des axes de développement par des actions collectives prioritaires de formation ;
– anticipe sur l'avenir des métiers en tension, en déclin, et en expansion ;
– aide ainsi à la GEPP et à la GPEC.

Pour garantir l'exhaustivité et la qualité de ces études, la CPNEFP pourra demander à l'OPCO de mettre à disposition de l'Observatoire, dans le respect du RGPD, les informations disponibles sur les entreprises de la branche.

Pour pouvoir exécuter les missions confiées à l'observatoire des métiers et des qualifications en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'agissant de la formation et de l'emploi, la CPNEFP lui octroie un montant maximum défini dans les directives annuelles prises sur les fonds du conventionnel.

A.5. La plateforme emploi-compétences

La CPNEFP a élaboré un projet dit « emploi et compétences » dont les objectifs visent :
– pour les salariés de la branche : à la construction d'un portefeuille de compétences individuelles devant permettre à chacun de valoriser son parcours professionnel, d'identifier ses compétences et de les illustrer, afin de réaliser le triple but de rendre visible son capital professionnel, de gérer son parcours de formation ainsi que son plan de carrière ;

– pour les entreprises de la branche : à la construction d'un portefeuille de compétences collectives devant permettre de dresser une cartographie des compétences au sein de l'entreprise, à partir des projets et objectifs de la structure et des missions exercées par chaque salarié.

Finalités connexes :
– accompagner les structures dans l'élaboration de leur plan de formation, en prenant en compte un contexte d'analyse plus large (GPEC, GEPP, GRH, projet et stratégie de l'entreprise) ;
– sécuriser les salariés et les demandeurs d'emploi confrontés à des mutations économiques et des transitions professionnelles ;
– rompre l'isolement des salariés de TPE, analyser la cartographie des compétences au sein de l'entreprise, valoriser les expériences collectives.

Cette plateforme est disponible via le site internet de la branche professionnelle.

Par ailleurs, les salariés peuvent se constituer un passeport d'orientation, de formation et de compétences.

Ce passeport est la propriété du salarié. Il y accède par le service dématérialisé d'information dédié mis en place par le ministère en charge de la formation professionnelle.

B. L'accès à l'emploi

La valeur ajoutée des entreprises de la branche vient essentiellement des connaissances et des compétences des salariés. Il s'agit alors, pour concrétiser le potentiel important de création d'emplois de la branche, d'attirer et retenir les compétences :
– en développant la connaissance et la visibilité des métiers de la branche pour élargir le vivier potentiel du recrutement ;
– en menant des actions spécifiques à destination de publics considérés comme prioritaires ;
– en accentuant la politique de recrutement en apprentissage et contrats de - professionnalisation.

B. 1. L'orientation professionnelle et la promotion des métiers, partenariats stratégiques

Dans cette perspective, la CPNEFP demande à l'opérateur de compétences de la branche de conclure une convention cadre de coopération entre l'État, la branche professionnelle et l'OPCO telle que prévue à l'article L. 6332-1 du code du travail pour définir les conditions de leur participation à l'amélioration et à la promotion des formations technologiques et professionnelles initiales. La mission de l'opérateur de compétences sera d'assurer le financement des actions de reconversion et de promotion de l'alternance.

B. 2. L'aide au recrutement : les dispositifs d'insertion professionnelle

Les partenaires sociaux se doivent de développer, au niveau national et régional, des partenariats stratégiques avec les acteurs en charge de l'insertion professionnelle (missions locales, DR (I) EETS/ Pôle emploi et conseils régionaux, écoles, universités, etc.)

B. 3. La formation en alternance

L'alternance fait référence aux contrats d'apprentissage, contrats de professionnalisation et - Pro-A.

Le contrat d'apprentissage ou le contrat de professionnalisation peuvent être conclus à durée déterminée ou indéterminée :
– le contrat d'apprentissage relève de la formation initiale ;
– le contrat de professionnalisation de la formation continue ;
– le dispositif Pro-A ne s'adresse qu'aux salariés en CDI.

B. 3.1. Le contrat d'apprentissage (1)

Les Partenaires sociaux souhaitent développer le contrat d'apprentissage dans la branche. Ils s'engagent à favoriser les formations qui préparent aux métiers de la branche quels que soient le public et les niveaux de qualification visés.

B. 3.2. Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation vise une certification inscrite au répertoire national des certifications professionnelles (ci-après « RNCP ») et les certificats de qualification professionnelle de branche.

Les partenaires sociaux conviennent d'allonger la durée de l'action de professionnalisation jusqu'à 24 mois pour les qualifications et les bénéficiaires identifiés par la CPNEFP le nécessitant.

Les conditions d'accès des prises en charge de la pédagogie, des salaires et des frais annexes des contrats de professionnalisation sont définies dans les directives annuelles de la branche.

De plus, il est à noter que :
– tous les contrats de professionnalisation préparés dans une entreprise de la branche sont classés prioritaires ;
– la branche reconnaît les bacs généraux au même titre que les bac professionnels.

Pour le titulaire d'un contrat de professionnalisation la rémunération ne peut être inférieure au pourcentage défini dans le tableau ci-dessous du salaire minimum attaché aux coefficients suivants :
– 200 pour les personnes visant un bac (diplôme niveau 4 anciennement niveau IV) ;
– 240 pour les personnes visant un bac + 2 (diplôme niveau 5 anciennement niveau III) ;
– 260 pour les personnes visant un bac + 3 (diplôme niveau 5 anciennement niveau II) ;
– 320 pour les personnes visant un bac + 5 (diplôme niveau 7 anciennement niveau I).

	Âgé de – 21 ans	Âgé de 21 à 25 ans	Âgé de 26 ans et +
Non titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau de la branche ou titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un bac pro ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle de même niveau d'une autre branche	55 %	70 %	85 %
Titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un bac professionnel ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau de la branche	65 %	80 %	85 %

B. 3.3. La professionnalisation des salariés en alternance (Pro-A)

La reconversion ou la promotion par alternance a pour objet de permettre au salarié de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Elle concerne les salariés en contrat à durée indéterminée, notamment les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail.

Elle concerne également les salariés placés en position d'activité partielle.

Conformément à l'article L. 6324-3 du code du travail, les partenaires sociaux de la branche fixeront courant 2022, par accord de branche, la liste des certifications professionnelles éligibles à la Pro-A.

B 3.4. L'accompagnement du tutorat et des maîtres d'apprentissage

Avec l'appui de l'opérateur de compétences et conformément à l'article L. 6332-14 du code du travail, la branche encouragera la mise œuvre du tutorat externalisé pour le contrat de professionnalisation afin de faciliter le recours à cette modalité de formation en alternance pour les TPE/ PME selon des critères annuellement définis par la CPNEFP.

La prise en charge des frais pédagogiques des formations de tuteurs ou de maîtres d'apprentissage est définie dans les directives annuelles.

Objectifs du tuteur ou du maître d'apprentissage

Dans un délai de 2 mois maximum à compter du début de la formation, l'employeur doit examiner avec les salariés et le tuteur l'adéquation du programme de formation.

Régulièrement sur le temps de la formation, il est vérifié l'accomplissement des objectifs définis, à savoir :
– d'accueillir, d'aider d'informer, de guider les bénéficiaires de contrats de professionnalisation et d'apprentissage ;
– d'organiser l'activité des apprenants et contribuer à leur acquisition de connaissances professionnelles ;
– d'assurer la liaison avec les organismes de formation ;
– de participer à l'évaluation du suivi de la formation et à sa validation.

(1) Article B.3.1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6222-1 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

C. Développer les compétences des salariés

Pour renforcer l'employabilité de tous leurs salariés, les entreprises de la branche sont incitées à :
– mettre en œuvre des modalités ou dispositifs d'apprentissage de connaissances et de compétences rapides, adaptés et souples comme l'action de formation en situation de travail (AFEST) ou encore la formation à distance (FOAD) ;
– développer et mettre en valeur les nouvelles compétences qui leur sont et seront nécessaires ;
– impliquer les salariés dans une démarche globale de développement des compétences et de projet de formation ;
– individualiser les parcours pour répondre efficacement et économiquement aux besoins de formations ;
– développer des parcours de formation multimodaux destinés à favoriser l'ancrage des savoirs (compétences théoriques), des savoir-faire (compétences pratiques, techniques et opérationnelles) et des savoir-être (compétences comportementales).

Sur ce dernier point et par le biais du comité technique de labellisation, les partenaires sociaux de la branche souhaitent déployer et valoriser des parcours innovants, en alternant notamment des séquences collectives en présentiel avec des séquences en distanciel et ce afin principalement de lever certaines barrières à des formations longues et de désenclaver des potentielles disparités géographiques selon les régions et villes.

La conception d'un tel parcours peut s'appuyer sur les dispositifs existants tels que le conseil en évolution professionnelle (CEP), la plateforme emploi-compétences, les outils mis à disposition par l'OPCO, qui sont autant d'éléments de nature à aider le salarié dans son parcours de formation.

C.1. Le plan de développement des compétences (PDC)

Le plan de développement des compétences vise à :
– préparer les compétences nécessaires à l'entreprise pour faire face aux évolutions en cours ;
– adapter les compétences des salariés à leur poste de travail ;
– permettre l'évolution ou le maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
– développer les compétences des salariés par des formations inscrites au RNCP.

Les actions concourant au développement des compétences sont :
– les actions de formation, en tant que parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, réalisable partiellement ou totalement à distance, ou encore en situation de -travail ;
– les bilans de compétences ;
– les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Les actions de formation peuvent ainsi se concrétiser par diverses manières d'apprendre et d'acquérir des compétences :
– soit une acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir-être avec un prestataire de formation en présentiel ;
– soit une acquisition des savoirs, savoir-faire et savoir-être dans l'action en ce qui concerne la formation en situation de travail avec nécessairement des séquences de mise en situation préparées, des séquences non productives, la désignation préalable d'un formateur ayant la fonction de tuteur pour accompagner le bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent -l'action ;
– soit une acquisition en tout ou partie à distance nécessitant une information du bénéficiaire, une assistance technique et pédagogique appropriée du bénéficiaire et des évaluations qui jalonnent ou concluent l'action.

La CPNEFP sera attentive aux voies et moyens déployés par l'OPCO pour développer ces nouvelles modalités pédagogiques qui conditionnent, pour les TPE et PME, l'efficience et la qualité des formations.

Par ailleurs, outre ces modalités, certaines actions inscrites au PDC peuvent être organisées hors temps de travail dans les conditions légales et réglementaires.

Le salarié doit être volontaire pour se former en dehors du temps de travail et ne peut être sanctionné au motif qu'il aurait refusé une telle modalité.

La CPNEFP décide de financer, sur le budget conventionnel, une indemnité compensatrice de frais de garde d'enfants par jour de formation prioritaire hors temps de travail et par enfant de moins de 11 ans.

Le montant de cette indemnité est fixé annuellement dans les directives.

Calendrier des consultations du PDC

Les consultations du comité social et économique (CSE) sur le plan de développement des compétences ont lieu au cours de deux réunions distinctes.

La première consultation sur le bilan de l'exercice précédent et de l'exercice en cours au plus tard le 30 juin de l'année ;

Pour la seconde consultation sur le PDC prévisionnel pour l'exercice suivant doit être présenté avant le 31 mars de l'année N.

Pour tenir compte des spécificités de l'entreprise et de son activité, un accord d'entreprise peut adapter le calendrier de consultation sur le plan de formation et prévoir que le plan de formation est triennal. Dans ce cas, la consultation reste annuelle.

C.2. Le déploiement des actions collectives

Les actions collectives (AC) pouvant concerner la branche sont des formations dont les coûts pédagogiques sont financés jusqu'à 100 % par l'opérateur de compétences dans les conditions et limites fixées par la CPNEFP dans le cadre de la loi et selon les directives annuelles.

Cette offre de formation sur mesure permet de répondre aux besoins spécifiques des entreprises :
– innovation pédagogique ;
– formations support ;
– formations cœur de métier ;
– montée en compétences sur des métiers en tension ;
– montée en compétences sur des thématiques où l'offre de formation est inadaptée quantitativement ou qualitativement ;
– accéder à une certification de branche – formations certifiantes ou qualifiantes.

D. La certification professionnelle

Les certifications professionnelles sont créées et délivrées par la branche professionnelle.

Les certifications professionnelles, qu'elles soient enregistrées au sein du répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique, visent à permettre au titulaire de la certification de justifier, vis-à-vis d'un tiers, l'acquisition de compétences et de connaissances métiers ou transverses, nécessaires à l'exercice de l'activité professionnelle.

Depuis plusieurs années, la branche réfléchit à une politique de certification professionnelle adaptée à ses métiers. Elle souhaite intensifier la création et l'utilisation de ces certifications, notamment sur les métiers en tension, au regard de la réorientation des financements de l'alternance vers l'apprentissage.

Des certificats de qualification professionnelle (CQP) pourront être créés par la CPNEFP, en lien notamment avec les études conduites par l'observatoire. Afin d'assurer la gestion technique et la protection juridique des CQP, les partenaires sociaux conviennent de désigner l'APGBA comme étant détenteur des droits de propriété intellectuelle desdits CQP.

Lors de la création de chaque CQP, la CPNEFP, via les directives annuelles, soutiendra financièrement la mise en place des CQP jugés prioritaires, par l'attribution de fonds du conventionnel.

E. Participation à un jury d'examen ou de VAE

Lorsqu'un salarié est désigné pour participer à un jury d'examen ou de validation des acquis de l'expérience, l'employeur lui accorde une autorisation d'absence rémunérée pour participer à ce jury. Les dépenses afférentes à ces participations, qui peuvent être prises en charge par l'OPCO sur production de justificatifs, couvrent :
– les frais de transport, d'hébergement et de restauration ;
– la rémunération du salarié, les cotisations sociales salariales et patronales obligatoires suivants les barèmes fixés par le conseil d'administration de l'OPCO.

Dans le cas où un salarié, avec l'accord de son employeur et sur ses heures de travail, serait amené à participer à tel jury, la demande de remboursement à l'OPCO sera basée sur le restant dû après perception des éventuelles indemnités et/ou dédommagements, le salarié devant alors déclarer le montant des indemnités et dédommagements directement perçus. L'OPCO, via l'employeur, complétera éventuellement.

F. Les droits individuels en matière de formation professionnelle

La branche se fixe pour objectif de développer la capacité des salariés à être acteurs de leur développement professionnel dans une optique de promotion sociale et d'émancipation, dans un dialogue salarié-employeur de co-gestion et construction des parcours de développement des compétences.

F.1. Compte personnel de formation (CPF)

Les droits inscrits sur le compte personnel de formation (CPF) permettent à son titulaire de financer les actions de formation inscrites sur « moncompteformation.gouv.fr » de chaque salarié :

L'employeur ne peut imposer au salarié d'utiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer une action de développement des compétences.

Dès lors que la formation a lieu sur le temps de travail en accord avec l'employeur, ce dernier y contribue en maintenant le salaire.

Il peut également contribuer au cofinancement du coût pédagogique d'une action de formation éligible au CPF lorsque les compétences acquises au terme de la formation présentent un intérêt pour l'entreprise.

L'abondement complémentaire de l'employeur au CPF d'un salarié peut être réalisé avant ou pendant une procédure d'inscription à la formation lorsque les droits de ce dernier sont insuffisants pour la formation visée.

Lorsque le CPF se déroule hors temps de travail et, afin de garantir un équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, l'employeur pourra également consentir à un aménagement du temps de travail (formation en tout ou partie sur le temps de travail, octroi de congés…) pour permettre au salarié de suivre sa formation.

Les partenaires sociaux décident de mobiliser la contribution conventionnelle de branche si le coût d'une action de formation visant les certifications de la branche et les actions labellisées certifiées ayant lieu sur le temps de travail (CQP, parcours certifiant) est supérieur au montant des droits acquis au titre du CPF.

Des orientations seront définies par les partenaires sociaux au sein des directives annuelles de formation professionnelle afin de cibler les certifications prioritaires de la branche.

F.2. Le CPF de transition professionnelle

Sous réserve notamment des conditions d'ancienneté et du respect des procédures prévues par le code du travail, chaque salarié peut entreprendre un projet de transition professionnelle afin de changer de métier ou de profession en mobilisant à cet effet les droits inscrits sur son compte personnel de formation (CPF).

Le salarié doit bénéficier d'un positionnement préalable à l'action de formation, qui peut être effectué par un conseiller CEP (art. F.5). La branche met à disposition des outils tels que le référentiel métier, la plateforme emploi-compétences etc. à cet effet.

Le dossier est examiné et validé par une commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Le projet de transition professionnelle dans le cadre du CPF vise nécessairement une certification, par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE).

F.3. Le bilan de compétences

Les actions permettant de réaliser un bilan de compétences ont pour objet de permettre à des salariés d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de -formation.

Le bilan ne peut être réalisé que par un prestataire externe à l'entreprise, l'employeur n'étant pas habilité à le faire pour ses propres salariés.

Le bilan de compétences peut être pris sur le CPF ou le PDC.

F.4. La validation des acquis de l'expérience (VAE)

Toute personne ayant exercé une activité professionnelle peut, sous conditions, bénéficier de la validation des acquis de l'expérience (VAE).

Son expérience lui permet d'obtenir la reconnaissance de tout ou partie de la formation conduisant à une certification, un diplôme, un titre ou un CQP inscrit au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au registre spécifique.

La VAE peut se faire via le CPF.

F.5. Conseil en évolution professionnelle (CEP)

Ce conseil doit permettre à chaque personne de mieux identifier ses aptitudes ou compétences professionnelles et l'aider dans son orientation professionnelle et favoriser l'élaboration et la conduite d'un projet professionnel, que ce projet nécessite ou pas la mise en œuvre d'une formation ou que cette formation soit mise en œuvre ou non dans le cadre du CPF.

Le conseil en évolution professionnelle permet au salarié et au demandeur d'emploi :
– d'être informé des différents dispositifs qu'il peut mobiliser pour réaliser un projet d'évolution professionnelle ;
– de mieux connaître ses compétences, de les valoriser et d'identifier les compétences utiles à acquérir pour élaborer puis conduire son projet et favoriser ainsi son évolution professionnelle ;
– d'être informé sur son environnement professionnel et l'évolution des métiers au niveau régional ou national ;
– d'identifier les emplois correspondant aux compétences et aux qualifications qu'il a acquises ;
– de disposer d'une information complète sur les possibilités de formation existant dans les différents niveaux : régional, si possible par bassin d'emploi, et national.

Suite à l'entretien professionnel, le salarié, pour bénéficier du CEP, est autorisé, sous réserve d'un délai de prévenance de 8 jours calendaires, à s'absenter pendant une journée maximum tous les deux ans sur justificatif. Cette absence est rémunérée comme du temps de travail.

G. Assurer l'égalité d'accès à la formation

La branche doit être la garante de l'égal accès de tous les salariés à la formation en fonction de leurs besoins. Pour chaque « dispositif » les entreprises s'attacheront à :
– respecter l'égalité professionnelle ;
– intégrer et former les publics en situation de handicap ;
– prendre en compte les compétences liées à l'exercice d'un mandat syndical ou représentants du personnel.

Dans ce but, la branche peut solliciter la réalisation d'études auprès de l'observatoire de la branche pour permettre d'identifier les actions à mener afin de résorber les éventuelles inégalités d'accès à la formation et les intégrer aux directives annuelles de formation annuelle.

G. 1. Les entretiens professionnels (1)

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit et daté, dont une copie est remise au salarié.

L'employeur doit également proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période d'activité à temps partiel, d'une période de mobilité volontaire

sécurisée mentionnée à l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Bilan

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état récapitulatif du parcours professionnel du salarié. 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 6 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.

G. 2. Les personnes en situation de handicap

Afin d'accompagner l'ensemble des entreprises dans la mise en œuvre d'une politique « handicap », la branche professionnelle veillera à l'augmentation du recrutement de personnes en situation de handicap, à l'amélioration de la formation de ces travailleurs afin d'accentuer leur intégration et à la sécurisation de leur parcours professionnel.

Lorsque la formation le nécessite, les programmes de formations proposées dans le cadre des actions collectives nationales intégreront des modules spécifiques sur l'intégration, l'accessibilité et l'accompagnement des personnes porteuses de handicap.

G. 3. Favoriser l'égalité professionnelle

L'égalité professionnelle implique que l'entreprise intègre cette préoccupation tant à l'embauche que dans le cadre du déroulement de carrière des salariés, tant au niveau individuel qu'au niveau collectif. Outre les interdictions et les obligations de l'entreprise prévues par le droit en vigueur, l'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes participe de l'égalité professionnelle.

À cette fin, l'OPCO prendra en charge, sur les budgets conventionnels de la branche :
– participation financière aux frais inhabituels de garde d'enfants, pour les formations visant le développement des compétences, selon des critères définis par les directives annuelles ;
– prise en charge des frais de déplacement pour les agences isolées territorialement ;
– développement de la formation à distance.

Formation à l'issue d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation de plus de 3 mois.

La branche rappelle aux entreprises qu'elles doivent utiliser les entretiens professionnels obligatoires pour mieux préparer les départs et retours de ces congés, durant lesquels un besoin de formation peut être identifié et des actions de formation proposées.

Alors la formation suivie bénéficiera d'une prise en charge des salaires par l'OPCO, sur les budgets conventionnels de la branche.

Par ailleurs, quel que soit le type de formation, une majoration de 10 % de la prise en charge des frais pédagogiques, dans la limite des frais engagés, est imputée sur les budgets conventionnels de la branche.

(1) Article G.1 étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 6513-2 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

H. Les moyens au service des ambitions de la branche

H.1. L'information sur la formation professionnelle dans les entreprises

La CPNEFP demande à la section paritaire professionnelle de la branche professionnelle que, sous l'impulsion de l'OPCO, et, avec l'aide de l'observatoire des métiers, une politique d'information soit réalisée auprès des salariés et des entreprises de la branche. Cette politique d'information prend la forme d'une mise à disposition d'outils, de plaquettes, de newsletters, et de plates-formes interactives disponibles sur les sites internet de l'OPCO et de l'observatoire des métiers. Cette information est mise à jour régulièrement. Les parties signataires invitent les entreprises de la branche à diffuser ces informations auprès de leurs salariés.

H.2. La mutualisation de la contribution conventionnelle au développement des compétences dans les entreprises de la branche

Pour la mise en œuvre de sa politique emploi et formation au service des salariés et des entreprises, la branche décide de se doter d'une ressource spécifique prenant la forme d'une contribution conventionnelle.

Conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les contributions conventionnelles versées par l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle sont mutualisées pour l'ensemble des entreprises de la branche professionnelle.

Ces contributions conventionnelles sont reparties dans trois enveloppes distinctes :
– les contributions conventionnelles des entreprises de moins de 11 salariés ;
– les contributions conventionnelles des entreprises de 11 à 49 salariés ;
– les contributions conventionnelles des entreprises de 50 salariés et plus.

Sur décision de la CPNEFP les fonds peuvent être transférés d'une enveloppe à une autre pour optimiser la formation professionnelle des salariés des entreprises de la branche architecture.

Les fonds transférés devront à moyen terme permettre à toutes les tailles d'entreprise d'optimiser la formation de leurs salariés, en adéquation avec les besoins définis par la branche. Ces sommes sont, dès réception, destinées à accompagner l'investissement de formation professionnelle des entreprises et, plus largement, le développement de la formation professionnelle continue dans la branche soit en complément des dispositifs prévus par la loi, soit dans le cadre d'actions ou de projets identifiés par la branche comme prioritaires dans le cadre des décisions annuelles.

La gestion de ces contributions sera confiée à l'OPCO auquel la branche est rattachée sous réserve que les fonds ainsi collectés soient sanctuarisés pour les besoins de formation des entreprises de la branche.

Un taux de contribution unique est fixé chaque année pour l'ensemble des entreprises. À défaut, le taux de l'année précédente s'applique. Ce taux s'établit à 0,48 % pour l'année 2024.

H.3. La labellisation des formations

La CPNEFP, avec l'appui des travaux de son comité technique de labellisation (CTL), mène une politique active pour assurer la qualité des actions de formation professionnelle continue proposées aux salariés de la branche des entreprises d'architecture, par le biais du label formation.

H.3.1. Objectifs

Le label formation est la preuve que l'action de formation répond à des besoins professionnels identifiés comme prioritaires par la CPNEFP et à des critères de qualité techniques et pédagogiques. Toute action de formation labellisée est immédiatement repérable grâce au logo « label formation ».

Le label formation est attribué par la CPNEFP, après évaluation des dossiers présentés par les organismes de formation professionnelle continue par un comité d'experts.

H.3.2. Impact en matière de prise en charge

Les entreprises qui choisissent pour leurs salariés des actions de formation labellisées ont droit à une prise en charge financière renforcée. Le montant de la prise en charge des actions de formation labellisées est décidé par la CPNEFP de la branche des entreprises d'architecture et mis en œuvre par l'OPCO, dans la limite du budget annuel.

La liste des formations labellisées est disponible sur le site de la branche architecture.

I. Dispositions finales

I.1. Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent accord prend en compte les spécificités des entreprises de moins de 50 salariés par la reprise des dispositions législatives les concernant et par la mise en place des mesures particulières prévues par les articles du présent accord.

I.2. Suivi de l'accord

La CPNEFP est chargée du suivi de la mise en œuvre du présent accord et rend compte annuellement de ce suivi auprès de la CPPNI qui, dans le cadre de ses prérogatives, traite des éventuelles questions d'interprétation liées à cet accord.

Par ailleurs, la CPPNI se réunira au plus tôt pour étudier toute modification qu'elle jugerait utile à sa mise en conformité avec de nouveaux textes de nature légale ou réglementaire, notamment ceux portant sur la collecte des contributions conventionnelles prévues par le présent accord.

I.3. Champ d'application, durée, entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet le premier jour du deuxième mois civil suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

À compter de son extension, il se substitue en totalité aux accords précédents.

I.4. Formalités et extension

Le présent texte sera notifié par l'APGBA à l'ensemble des organisations représentatives de la branche professionnelle, signataires ou non. À l'expiration d'un délai de 15 jours suivant la notification, le présent texte sera déposé par l'APGBA auprès des services du ministre chargé du travail afin d'en demander l'extension.