Chapitre VI : Formation – Promotion

VI–1 : Généralités

Les efforts de perfectionnement et de formation professionnelle constituent une exigence importante pour les salariés et les employeurs de la Branche. Cette exigence, qui doit être partagée par tous, s'impose à l'ensemble des parties prenantes pour continuer à assurer la qualité du service souhaitée par la clientèle et nécessitée par l'évolution des techniques et des réglementations.

Les parties signataires conviennent que la formation, dont l'objet est d'actualiser les connaissances et les pratiques pour une utilisation à court terme par l'entreprise dans le cadre de l'activité et du plan de formation de l'entreprise, doit être incluse dans le temps de travail effectif en application de l'article L. 6321-2 du Code du travail.

La formation professionnelle des salariés peut être constituée par :
a) la formation assurée dans le cadre de l'enseignement public ou privé ;
b) la formation par alternance ou stages alternés ou non dans les entreprises d'architecture ;
c) la formation permanente professionnelle continue, sanctionnée ou non par des diplômes, avec ou sans le concours et le contrôle de l'État, en collaboration avec des instituts de formation publics ou privés et de préférence dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ;
d) la formation acquise (savoirs informels) dans le cadre de la pratique professionnelle au sein des entreprises d'architecture ou par démarche personnelle des salariés.

VI-2 : Désignation par la Branche d'un opérateur de compétences collecteur des fonds pour la formation

Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un organisme collecteur désigné par la Branche permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique, indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques, économiques et réglementaires.

L'organisme collecteur choisi est désigné dans le cadre des dispositions de l'accord de Branche relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises d'architecture.

VI-3 : Financement de la formation

Les entreprises de la Branche versent aux organismes collecteurs les cotisations assises sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, les pourcentages applicables étant fixés soit par le législateur, soit par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la Commission Paritaire

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture, dont le fonctionnement est précisé à l'article XV-2 de la Convention Collective Nationale.

VI-4 : Rôle de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle en matière de formation

La CPNEFP (définie à l'article XV-2) porte les missions suivantes :

- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaille en concertation avec les Commissions Territoriales Paritaires et est l'interlocutrice directe, représentant les parties contractantes, auprès de l'opérateur de compétences pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation.

Elle est également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires, publics ou privés, en matière de formation.

VI-5 : Plan de développement des compétences (PDC)

Les représentants du personnel au Comité social et économique (CSE) exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les représentants seront invités notamment à donner leur avis sur les PDC des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du Code du travail.

En l'absence de CSE, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du PDC de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise.

Les formations prioritaires seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'opérateur de compétences.

Le PDC s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires.

L'accord du 23 septembre 2021 relatif à la formation professionnelle et au développement des compétences et des qualifications détaille les moyens et actions mis en place pour développer les compétences des salariés de la Branche.

VI-6 : Dédit de formation

APGBA
8 RUE DU CHALET
75010 PARIS

01 88 32 10 74
APGBA@BRANCHE-ARCHITECTURE.FR
WWW.BRANCHE-ARCHITECTURE.FR

L'employeur et le salarié peuvent convenir par écrit, préalablement à l'engagement de certaines actions de formation, du remboursement à l'employeur par le salarié de tout ou partie des dépenses supportées par l'entreprise à l'occasion de ces actions de formation si le salarié ne respecte pas, suite à une démission (sauf cas de force majeure), l'engagement de durée minimale de collaboration qu'il aura alors contracté.

Les sommes remboursées à l'entreprise par le salarié sont ensuite affectées au financement d'autres actions de formation.