



Compte-rendu approuvé par la  
CPNEFP du 15 mai 2014

Réunion CPNEFP du 10 avril 2014

### Compte-rendu

#### Collège employeurs :

**SyndArch** : Françoise GROSHENS, Jean-François CHENAIS, Boualem BELLEMOU, Patrick COLOMBIER, Sandrine CHARNALLET

**UNSA** : Odette BAUMGARTNER, Patrick SARAZIN, Edmond CEZARD, Jean-Michel ROCHE, Patrick JULIEN, Christophe YUEN

#### Collège salariés :

**CFDT-SYNATPAU** : Stéphane CALMARD, Nabila HAMICI

**CFE-CGC** : Sabrina DEJOZE, François DUDILIEUX

**CFTC** : Angélique LACROIX, Yassin BOUAZIZ

**CGT** : Laurent TABBAGH

**FO** : André ZAJDA

**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

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 06 mars 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Accord formation
- 5 - Projet "Emploi & Compétences"
- 6 - Information sur le séminaire organisé par Actalians sur la réforme de la formation professionnelle
- 7 - CTL - Campagne de labellisation 2015
- 8 - Questions diverses : formations éligibles au Compte Personnel de Formation

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

**Décision** : L'ordre du jour de la CPNEFP du 10 avril 2014 est approuvé sous réserve d'ajouter en questions diverses un point sur les formations éligibles au Compte Personnel de Formation.

#### Point n° 2 : Approbation du compte-rendu de la CPNEFP du 06 mars 2014

**Décision** : La CPNEFP approuve en l'état le procès verbal de la réunion du 06 mars 2014.

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

#### **↳ AERES (Agence d'Evaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur) :**

HT : l'APGP a pris contact avec Geneviève Meley, déléguée scientifique auprès de l'AERES pour les études d'art et d'architecture, afin de solliciter un rendez-vous qui aura lieu courant mai, avec à l'ordre du jour :

- Présentation de la branche (missions et actions).
- Présentation de l'AERES (missions et actions).
- Impact des préconisations de l'AERES suite aux évaluations des écoles d'architecture et actions menées à l'issue de leur visite.
- Avenir de la formation continue au sein des écoles d'architecture.

Dès que la date de ce rendez-vous sera fixée, le secrétariat ne manquera pas de prévenir la Présidence de la CPNEFP.

#### **↳ Rencontre avec les référents dans le cadre du projet "Emploi & Compétences" :**

HT : la sous-commission s'est appuyée sur les candidats les plus volontaires pour réunir les représentants des CPR désignées pour étudier les offres présentées par les prestataires consultés dans le cadre de l'appel d'offres pour l'étude qualitative liée aux groupes focus et ce, afin de déterminer les besoins "utilisateurs" avant de construire le cahier des charges pour le prestataire informatique.

#### **↳ Site de la branche architecture :**

HT : le nouveau site a été mis en ligne dans les temps, le budget a été respecté, ainsi que la forme et le fond. Cette refonte profonde du site a été techniquement imposée par l'évolution de la campagne de labellisation et la nécessité d'automatiser le recueil et le traitement des dossiers. Les partenaires sociaux ne doivent pas hésiter à le consulter et à poser des questions si besoin, ils y retrouveront les mêmes informations, les mêmes fonctionnalités que le précédent site, mais avec un habillage plus moderne et plus adapté aux outils. Le site peut être consulté à la fois sur un ordinateur, sur une tablette ou un smartphone.

PS (UNSAFA) : l'APGP peut agir sur ce nouveau site, contrairement au précédent. Si les partenaires sociaux ont des petites corrections à proposer, qu'ils le fassent savoir.

PJ (UNSAFA) : quid d'un lien vers les réseaux sociaux pour y envoyer des informations ?

HT : il n'y a pas d'animation d'une page Facebook ou Twitter parce qu'en l'occurrence et toutes les enquêtes le montrent, il est contre productif d'avoir un profil Facebook ou Twitter qui ne soit pas animé. Or, en termes d'informations liées à la branche, celle-ci n'a pas un rythme qui permette d'animer régulièrement et quotidiennement des éléments.

PJ (UNSAFA) : la branche a pourtant des comptes Facebook et Twitter, elle a payé pour qu'ils soient mis en place !

YB (CFTC) : ils ne fonctionnent pas, le bilan ayant été négatif, la Commission Communication" a décidé de ne pas faire de lien avec le site, ce qui nécessiterait une mise à jour quotidienne.

SC (CFDT) : ce qu'il manque sur le site, c'est une banque d'images plus importante.

HT : effectivement, un appel à volontaires avait été diffusé en CPNEFP et en CPNNC pour que des architectes proposent des photos de leurs réalisations. A ce jour, seul Gilles Lefebure a donné une suite favorable à la demande. Pour l'instant, le site fonctionne sans, puisque la branche a fait le choix de quelques images sans droit pour pouvoir illustrer le site (images de matériaux, etc.) et des photos d'architecture offertes par J-François Chenais, sans qu'il ne soit fait mention de son nom, comme il l'a souhaité. Pour l'instant, le site fonctionne, ce qui n'empêche que l'APGP renouvelle son appel auprès des architectes.

YB (CFTC) : il est dommage que seulement deux architectes aient fourni des images !

PJ (UNSAFA) : d'autres images libres de droit seront envoyées par l'UNSAFA.

### **Point n° 4 : Accord formation**

## 🔗 Problématiques liées à la loi du 05 mars 2014 :

HT : le premier document distribué est un récapitulatif constitué grâce à des éléments fournis par Y. Bouaziz et à des analyses collectées. La loi du 05 mars 2014 refonde certains éléments importants :

1. *La formation professionnelle et l'emploi* : éléments relatifs à la formation professionnelle continue, à l'apprentissage, les mesures en faveur de l'emploi, la sécurisation des parcours professionnels, les éléments de gouvernance et ceux liés à la décentralisation.
2. *La démocratie sociale* : éléments de représentativité, de financement des organisations, de transparence des comptes des Comités d'Entreprise.
3. *Le contrôle* : notamment des éléments de contrôle des organismes de formation professionnelle continue.

➤ **Compte Personnel de Formation (CPF)** : c'est le premier élément important de cette loi, le CPF va remplacer le DIF avec un montant plus conséquent en termes d'heures disponibles pour le salarié, plafonné à 150 heures. Une petite nouveauté sur le fait que dans les entreprises de 10 salariés et plus, la contribution CPF peut être versée à un OPCA ou gérée en direct par l'entreprise, si un accord d'entreprise est conclu. Il est également possible de réaliser sa formation hors temps de travail, sans demander l'autorisation de l'employeur. Désormais, ce CPF peut être abondé par l'employeur, par le salarié, par l'OPCA ou par un organisme public délégataire en matière d'orientation et de formation, tels que les Conseils Régionaux, Pôle Emploi, l'AGEFIPH, etc. (cf. différents articles du Code du Travail).

**Conditions d'application** : la parution de tous les décrets est prévue d'ici l'été prochain. Lorsqu'il est fait mention d'un accord de branche dans la loi, c'est indiqué. Les salariés pourront mobiliser le CPF pour suivre des formations qualifiantes ou certifiantes qui apparaîtront, d'une part au RNCP ou bien, dans des listes déterminées par la CPNEFP, le COPINEF, les COPIREF.

JLB (UNSA) : chaque branche a une réflexion à engager pour identifier, définir des formations qui sont considérées comme éligibles. Ensuite, au national et au régional, il pourra y avoir des réajustements, des adaptations en fonction des constats effectués sur les territoires.

➤ **Conseil en Evolution Professionnelle** : ce sera un accompagnement gratuit ouvert à tous les salariés, demandeurs d'emploi et personnes, dans une dynamique d'insertion. Cette prestation sera mise en œuvre par les OPACIF, l'APEC, Pôle Emploi, les missions locales pour les jeunes ...

**Conditions d'application** : les décrets sont à paraître.

➤ **Entretien professionnel** : c'est un autre élément majeur par rapport à l'emploi et au développement des acteurs professionnels. Un entretien que les pouvoirs publics ont voulu distinct de l'entretien d'évaluation que les entreprises réalisent généralement. Tous les salariés ont droit à cet entretien une fois tous les deux ans, à compter du lendemain de la date de parution de la loi. Toutes les entreprises ont deux ans pour pouvoir le réaliser auprès de tous leurs salariés. L'objectif de cet entretien, c'est de faire le point sur les perspectives d'évolution professionnelle du salarié et d'évolution de ses compétences. Au bout de trois fois deux ans, il sera vérifié que les entretiens professionnels ont été réalisés et que le salarié aura du connaître, dans cet intervalle de six ans, au moins deux des trois éléments suivants :

- avoir suivi une formation ;
- avoir connu une progression salariale ou professionnelle ;
- avoir obtenu des éléments d'une certification par une formation qualifiante ou par la VAE.

Pour le moment une sanction est prévue pour les entreprises de 50 salariés et plus. Elles seront amenées à abonder le CPF du salarié à hauteur de 100 heures et faire le versement afférent à l'OPCA si ces éléments n'ont pas été constatés.

**Conditions d'application** : des éléments plus précis, par rapport aux pénalités, feront l'objet de décrets à paraître.

JLB (UNSA) : rajoute qu'au bout des six ans, s'il est constaté qu'aucun point n'a évolué dans la liste indiquée, il y aura un abondement correctif du CPF du salarié en question de 100 heures (130 heures pour des salariés à temps partiel), ce qui porte dans ce cas là, le crédit du CPF à 250 heures au lieu de 150 et à 280 heures au lieu de 150 pour les temps partiels. La vérification sera faite par les services de l'inspection du travail et l'URSSAF. Chaque année, la Caisse des Dépôts & Consignations inscrira les crédits obtenus par chaque salarié et si au bout de six ans, le constat est fait qu'il y a un abondement correctif, cela apparaîtra sur le compte géré par la Caisse des Dépôts & Consignations et sur ce compte, la liste des formations éligibles devra également apparaître.

PJ (UNSA) : la difficulté, c'est qu'aujourd'hui, les entreprises sont les seules à savoir où en sont les quotas de DIF de leurs collaborateurs, même Actalians ne le sait pas et ce qui semble délicat, c'est la façon dont les entreprises vont pouvoir indiquer ces chiffres à la Caisse des Dépôts & Consignations pour qu'elle les rentre dans ses bases de données.

JLB (UNSA) : c'est le décret qui apportera cet éclairage, rien que le fait de mettre tous les crédits du DIF sur le CPF risque d'être une usine à gaz. La Caisse des Dépôts & Consignations a une vraie compétence dans ce domaine puisqu'elle gère surtout des comptes individualisés retraite, elle sera donc en mesure de gérer ce type de dispositif.

➤ **Plan de formation** : aujourd'hui, il existe deux catégories du plan de formation, le maintien dans l'emploi et l'adaptation au poste de travail, ou le développement des compétences. Sur cette dernière catégorie, désormais, avant le départ en formation du salarié, l'employeur et le salarié doivent convenir les éléments auxquels l'entreprise s'engage dès lors que le salarié a suivi sa formation, qu'il en est revenu et qu'il a satisfait aux éléments d'évaluation de cette formation. Les engagements de l'entreprise portent sur deux points :

- les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé ;
- les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.

Aujourd'hui, lorsque les entreprises font leur demande de prise en charge préalable, la précision entre les deux catégories leur est demandée, mais pour l'instant, personne n'a pris la mesure de l'engagement nécessaire par rapport à la catégorie « développement des compétences ».

**Conditions d'application** : à compter du 07 mars 2014.

LT (CGT) : bien souvent, les salariés ne sont pas au courant de leurs droits, ou très peu, la branche va donc avoir un rôle important à jouer pour informer les entreprises et les salariés sur leurs droits et les recours.

YB (CFTC) : au regard de la loi sur la formation professionnelle, la branche va devoir commencer à travailler sur les questions purement formelles et techniques.

PP : la CPNEFP et la CPNNC doivent commencer à réfléchir aux formations qualifiantes et éligibles. Les listes évoquées par l'UNSA sont en train de s'élaborer au niveau national, il ne faut pas que la branche rate le coche et oublie de faire des propositions qui coïncident avec ses enjeux, sinon elle va se retrouver avec rien ou bien devoir piocher dans le tout venant de la liste élaborée, sans être intervenue à aucun moment dans la prise en compte de ses particularités.

YB (CFTC) : il y aura deux listes, une liste rédigée par l'interpro et une par la branche. Il faut avancer sur l'accord et une fois qu'il sera rédigé, tout le monde aura une connaissance parfaite des différents dispositifs pour travailler sur la liste des formations prioritaires.

HT : le Code du Travail impose aux CPNEFP de mettre à jour régulièrement les listes. Dans l'accord, la branche devra faire référence à la liste des formations.

➤ **Définition de l'action de formation** : sont considérées actions de formation professionnelle continue les formations suivies par les salariés en arrêt de travail, pendant leur période de perception des indemnités journalières et les formations destinées aux bénévoles du mouvement coopératif, associatif, mutualiste, aux volontaires en service civique. Les programmes de formation doivent préciser le niveau de connaissances préalables requis pour suivre la formation.

**Conditions d'application** : à compter du 07 mars 2014.

➤ **Formation Ouverte A Distance (FOAD)** : dans l'étude menée par B. Ducroix en la matière, il avait été fait référence à un document de la DGEFP qui mettait en place quelques éléments par rapport aux formations ouvertes à distance : c'est désormais inscrit dans le Code du Travail.

**Conditions d'application** : des précisions de mise en œuvre opérationnelle feront l'objet de décrets à paraître.

➤ **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)** : la volonté du législateur a été de la généraliser et l'ouvrir plus largement aux personnes les plus éloignées de la qualification, toutes celles qui n'ont pas au moins un niveau 5, c'est-à-dire, un niveau BEP ou CAP. Quant à l'accompagnement VAE, il est désormais reconnu.

**Conditions d'application** : décrets à paraître.

➤ **Formation en alternance** : pour le contrat de professionnalisation, le principe de gratuité est réaffirmé et surtout, l'obligation de tutorat. Pour la période de professionnalisation, il est mis en place un objectif de qualification ou de certification avec une possibilité, par rapport à l'acquisition du socle de connaissances et de compétences. Ces pé-

riodes sont désormais ouverture au CDD d'insertion. Pour le contrat d'apprentissage, est affirmée la nécessité d'une formation pour le tuteur qui peut être prise en charge dans le cadre d'un accord collectif. Désormais, cette question de la formation des tuteurs fera partie des éléments de discussion des CE.

**Conditions d'application** : décrets à paraître.

JLB (UNSA) : désormais, la VAE prendra en compte les parcours de contrats en alternance, ce qui n'était pas le cas auparavant, notamment pour l'apprentissage.

➤ **Taxe d'apprentissage** : dans le même mouvement que pour les OPCA, les OPTA sont amenés à se regrouper au niveau régional, et certains OPCA pourront être agréés au niveau national.

**Conditions d'application** : projet de loi de finances de 2015.

➤ **Préparation Opérationnelle à l'Emploi (POE)** : elle est désormais ouverte aux salariés en CDD d'insertion, bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion avec une prise en charge complémentaire par l'OPCA compétent.

**Conditions d'application** : décrets à paraître.

➤ **Période de mise en situation en milieu professionnel** : l'idée c'est de pouvoir permettre à un actif, salarié ou demandeur d'emploi, de confirmer un projet professionnel en faisant une période de mise en situation, à condition que cette période soit prescrite par certains organismes (Pôle Emploi, missions locales, organismes de placement spécialisés dans l'insertion professionnelle des personnes handicapées...) et dont la durée sera sûrement précisée par les accompagnateurs.

**Conditions d'application** : à compter du 07 mars 2014.

➤ **Qualité de la formation** : il est désormais mis en place une obligation pour les financeurs publics (Etat, régions, Pôle Emploi), les OPCA et les OPACIF, qui sont à la fois prescripteurs, accompagnateurs et puis financeurs, de s'assurer de la capacité du prestataire de formation à dispenser une formation de qualité.

**Conditions d'application** : décrets à paraître.

➤ **Financement de la formation** : les contributions des entreprises à la formation professionnelle continue sont refondues. Il existera désormais une contribution unique, une pour les entreprises de moins de 10 salariés, légalement fixée à 0.55 % de la masse salariale brute, et une de 1 % pour les entreprises de 10 salariés et plus. La ventilation de ces contributions formation est déjà connue ; certains disent qu'elle va disparaître pour le CIF-CDD, mais elle est maintenue et la déclaration 2483 pour les entreprises d'au moins 10 salariés sera remplacée par une déclaration de données.

**Conditions d'application** : décrets à paraître. Accord de branche à négocier au plus tard le 30 septembre 2014.

➤ **Contrat de génération** : l'accès au financement est plus ouvert aux entreprises de 50 à 300 salariés avec moins d'obligations, mais plus de retours de bâton possibles. L'idée est de pouvoir utiliser ces contrats de génération pour permettre le relais entre un jeune repreneur d'entreprise et celui qui part.

La condition de l'existence d'un accord collectif ou d'un plan d'action pour bénéficier de l'aide est supprimée. En effet, l'aide sera accordée dans les mêmes conditions que pour les entreprises de moins de 50 salariés, pour toute embauche d'un jeune de moins de 26 ans accompagnée du maintien dans l'emploi d'un senior de 57 ans (4000 euros par an pendant 3 ans pour chaque jeune embauché). Néanmoins, ces entreprises, qu'elles aient ou non bénéficié de l'aide, devront, avant le 31 mars 2015, si la branche à laquelle elles appartiennent n'a pas conclu d'accord contrat de génération, négocier elles-mêmes un accord d'entreprise ou établir un plan d'action sous peine de pénalité.

**Conditions d'application** : à compter du 07 mars 2014. Décrets à paraître pour les pénalités. Accord de branche.

➤ **Dialogue social sur la formation** : désormais, l'examen du CPF, des critères et des modalités d'abondement font partie des négociations des CE. Le rôle des IRP est renforcé, notamment sur l'exécution du plan en cours, passé et à venir.

**Conditions d'application** : décrets à paraître.

➤ **Congés de formation économique, sociale et syndicale** : la durée totale des congés de formation économique et sociale, et de formation syndicale, pris dans l'année par un salarié ne peut excéder douze jours, dix-huit jours pour les animateurs des stages et sessions. La durée de chaque congé ne peut être inférieure à deux jours.

**Conditions d'application** : à compter du 07 mars 2014.

➤ **Organismes paritaires** :

FPSP : désormais, dans les contributions des entreprises de 10 à 49 salariés, 0,15 % de la masse salariale brute revient au FPSP, et 0,20 % pour les entreprises de 50 et plus. Le FPSP sera amené à agir lorsque le CPF sera mobilisé par un demandeur d'emploi. Les mécanismes de complémentarité entre les dispositifs CPF et autres sont mis en place

OPACIF : les contributions CIF vont être collectées par les OPCA, mais restent mises en œuvre par les OPACIF. Leurs missions d'accompagnement des salariés titulaires d'un CDD et des demandeurs d'emploi à l'issue d'un CDD, sont renforcées.

**Conditions d'application** : à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015. Décrets à paraître. Accord de branche.

🔗 **Taux contributifs OPCA** :

HT : Actalians a étudié des hypothèses dans le cadre de l'évolution des taux contributifs.

- Page 1 : taux contributifs conventionnels en vigueur. Avenant n° 6 à l'accord relatif à la formation tout au long de la vie au sein des entreprises d'architecture qui annule et remplace l'avenant n° 5 du 07 juillet 2010 relatif aux taux de contribution à la formation professionnelle (**voir document**).

- Page 2 : évolution des taux de contribution avant/après la réforme engagée dans le cadre de la loi relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale du 05 mars 2014.

YB (CFTC) : pour les entreprises de 10 à 49 salariés, il est important de retenir que le plan va passer de 0.9 % à 0.2 % et la professionnalisation de 0.5 % à 0.3 %. Pour les entreprises de 50 à 299, le CIF, le CPF, le FPSP vont passer à 0.2 %, le plan de formation va passer à 0.1 % (au lieu de 0.9 %) et la professionnalisation à 0.3 % (au lieu de 0.5 %). Pour les entreprises de plus de 300 salariés, la cotisation au titre du plan de formation a disparu, mais cela ne touche aucune des entreprises d'architecture, les masses importantes étant les entreprises de 0 à 10 et de 10 à 50.

- Page 3 : hypothèses relatives aux taux contributifs OPCA - hypothèses ANI en attendant les décrets d'application de la loi du 05 mars 2014.

YB (CFTC) : faut-il continuer à avoir une politique de branche ? Une petite entreprise aura une chance sur trois que la formation soit financée un petit peu. Faut-il continuer à financer la formation au sein de la branche architecture ? Depuis plusieurs années, la branche s'est saisie de différents problèmes, notamment avec la mise en place du dispositif de labellisation, en censurant la CAO-DAO et en l'encourageant sur des périodes longues, pour améliorer la qualité de la formation.

La philosophie de la nouvelle loi c'est d'améliorer les compétences, mais au sein des petites entreprises de la branche, il est indispensable que la formation professionnelle soit mutualisée au sein des OPCA. Pour continuer à avoir la même politique de branche, il faudrait conserver les mêmes taux de cotisation au titre de la professionnalisation et du plan ; quant au CPF, au CIF et au FPSP, il faudrait des cotisations fixes pour lesquelles il n'y ait aucune marge de manœuvre. Pour les entreprises de 10 à 50 salariés, de 50 à 299 et les plus de 300, l'effort, par rapport à la loi, serait de 0.55 % pour continuer à bénéficier d'un taux de cotisation équivalent au précédent.

- Page 4 : exemple d'hypothèses de calcul de la simulation sur les obligations des entreprises de 10 salariés et plus, au titre du plan de formation.

YB (CFTC) : la CPNEFP peut constater que la branche va être soumise à de nombreuses obligations (ex. formation qualifiante en 150 heures ...). L'entreprise devra s'associer avec ses salariés dans le cadre de la réflexion sur le développement de leurs compétences. Pour utiliser le 0.2 % du CPF, il est indispensable que les entreprises puissent aussi bénéficier d'une enveloppe "plan de formation" et "professionnalisation" suffisante et ce, pour éviter que la cotisation de 0.2 % au titre du CFP soit versée à fonds perdus.

JLB (UNSA) : revient sur ce qui vient d'être dit sur le CPF et qui ne correspond pas tout à fait à la réalité à l'esprit du projet. Ce sont des formations à visée qualifiante et 150 heures représentent le crédit minimum, le CPF peut être abondé par d'autres apports évoqués précédemment, décidés au niveau de la branche, de l'OPCA, de l'OPACIF, de l'entreprise, dans le cadre d'accords négociés. Il peut également y avoir d'autres cas de figure, par exemple un abondement de la CAF après un congé pour garde d'enfant ; il peut y avoir des abondements de l'AGEFIPH. Le CPF peut également être articulé avec un CIF, il s'agit d'une logique de sécurisation des parcours professionnels donc, dès qu'un projet professionnel se décline, le CPF est un outil qui peut s'articuler avec d'autres.

JFC (SyndArch) : s'interroge sur l'opportunité de parler de tout ça dans la mesure où personne ne sait comment la CAF sera financée demain, voire même l'URSSAF, puisqu'en 2015, il n'y aura plus de cotisation sur les bas salaires. Tout ce qui a été voté va apparemment être remis en cause, les décrets en attente vont sans doute tenir compte des nouvelles conditions politiques, sinon ce sera une usine à gaz qui ne va jamais fonctionner. Faut-il perdre son temps maintenant alors que dans deux mois, il faudra rabattre toutes les cartes ?

YB (CFTC) : il faut quand même garder à l'esprit que le CPF est un dispositif pour les salariés qui n'est pas financé directement et c'est là que la branche a un rôle à jouer.

PJ (UNSFA) : ne voit pas pourquoi le nouveau gouvernement changerait la donne d'autant plus que ce sont les partenaires sociaux qui sont à l'initiative du texte. C'est pourquoi l'UNSFA a déjà travaillé sur l'écriture d'un projet d'accord. En ce qui concerne le CPF, ce qui est gênant c'est le formalisme renforcé pour le salarié qui n'a pas l'habitude. Là où la branche a un rôle à jouer, c'est en aidant les collaborateurs à être capables de monter des dossiers qui, auparavant, étaient à la charge des entreprises.

JLB (UNSA) : le CPF s'articule aussi avec le Conseil en Evolution Professionnelle mis en œuvre par les OPACIF notamment, par l'AGEFIPH pour les personnes qui relèvent du handicap et dans la logique, il y aura bien un accompagnement des salariés dans la construction de leur projet professionnel et dans l'ingénierie pédagogique et financière pour leur permettre de construire leur parcours de formation. Pour l'instant il faut attendre les décrets.

AL (CFTC) : il faut revenir à la réalité du DIF ; dans certaines branches, il n'est pas utilisé, c'est la Caisse des Dépôts & Consignations qui va récupérer toutes les sommes non utilisées. Le CPF ne va pas arranger les choses parce qu'au niveau de la réglementation, il faudra que les formations soient qualifiantes, voire diplômantes. Pour une qualification ou un diplôme, c'est au minimum 450 heures de formation, or, comme le salarié va en avoir 150 heures, il demandera à son employeur s'il veut bien abonder le complément. Quid de la réponse de l'employeur ? Non. C'est à se demander si l'Etat ne va pas faire marche arrière et que d'ici deux mois tout remettre en cause.

HT : par rapport au mouvement que cette loi du 05 mars 2014 entraîne, il faut différencier deux choses : d'une part, l'évolution opérationnelle au niveau des OPCA liés à une évolution mathématique, et d'autre part, l'esprit de la loi sur le fait qu'aujourd'hui, l'Etat met les entreprises devant leurs responsabilités par rapport à une obligation fiscale qui, potentiellement disparaît pour les entreprises de plus de 10 salariés, mais derrière, le risque pour certaines qui acceptent de gérer en direct le CPF, de prendre en charge la totalité des coûts.

Sur l'esprit de la loi, l'idée d'arriver à informer les collaborateurs des entreprises d'architecture et à les mettre dans une perspective de choix raisonné sur leur parcours professionnel et sur l'évolution de leur parcours au sein de l'entreprise. La branche a entamé cette réflexion il y a un an par rapport au projet "Emploi & Compétences" et aujourd'hui deux actions doivent être menées par la CPNEFP : une négociation par rapport à l'esprit de la loi et une négociation sur la mise en œuvre de cet esprit au niveau opérationnel, à savoir, quels moyens seront donnés aux opérateurs pour pouvoir développer les compétences au sein de la branche.

SC (CFDT) : il n'empêche que la branche doit mettre en place un projet d'accord et entamer des négociations. Il n'y a pas trop d'enjeux, mis à part le CPF important pour l'avenir, comparé au DIF très peu utilisé et méconnu des salariés en raison de l'absence de communication de la part des employeurs sur ce dispositif.

YB (CFTC) : il est vrai qu'il y a toujours la possibilité de faire des cofinancements, la CAF a ses publics prioritaires, il est difficile d'imaginer que les collaborateurs des agences seront prioritaires ; de même au niveau de l'AGEFIPH, quid du nombre de travailleurs handicapés dans la branche ? Le CPF est un droit mis en exergue par la loi, comme le DIF l'a été précédemment, sauf que le DIF a évolué dans son fonctionnement et dans sa communication. Si le CPF n'est pas utilisé comme un outil de la branche et qu'elle ne met pas tous les moyens de communication en place, il ne fonctionnera pas mieux que le DIF. Il est indispensable de se saisir du CPF et réfléchir à un dispositif de cofinancement efficace, tant pour les entreprises que pour les salariés, sinon le 0.2 % sera pris par une autre branche.

PS (UNSA) : l'échéance connue est celle de septembre 2014. D'ici là, la CPNEFP doit se réunir deux fois. Il faut donc entamer rapidement une réflexion pour que la branche puisse aboutir à quelque chose d'ici septembre prochain.

### **Méthodologie :**

YB (CFTC) : l'UNSA a travaillé sur un projet d'accord, autant commencer par le lire et travailler ensuite sur le dispositif, quitte à ce qu'une sous-commission travaille sur la liste des formations prioritaires.

JFC (SyndArch) : il semble que la sous-commission "Emploi & Compétences" peut travailler sur le sujet.

HT : pour transcrire l'esprit de la loi, l'accord de branche doit décider des moyens à mettre en œuvre pour accompagner cette transcription. La liste des formations certifiantes, qualifiantes, ouvertes au CPF relève d'autre chose, il faut mettre en place une démarche pour pouvoir identifier ces formations, les évaluer, quitte à ce que ce soit une transcription du travail déjà fait par la sous-commission "Labellisation". Pour les listes, il n'est pas sûr que l'échéance sera la même que pour les deux autres points de l'accord de branche.

### **↳ Projet d'accord relatif à la formation professionnelle des entreprises d'architecture**

PJ (UNSA) : pour une question pratique, la numérotation des articles de l'accord de 2005 a été conservée. Un certain nombre de mises à jour a été fait au regard de l'ANI et de la loi, quelques modifications doivent encore être faites dans le cadre du respect des exclusions "réserves à extension" déjà connues en 2005 et qui n'étaient pas évidentes à réécrire.

Pour l'UNSA, ce qui est important dans l'écriture de ce projet, c'est de permettre que le contrat de professionnalisation soit développé dans la branche. Les statistiques 2013 d'Actalians font apparaître 140 contrats, en sachant qu'une bonne partie d'entre eux concerne des contrats non prioritaires, ce qui est lié, en grande partie, aux dispositions conventionnelles mises en place à l'époque et qu'il est nécessaire de revoir.

Par ailleurs, avec les nouvelles dispositions de la loi, la branche va peut-être pouvoir travailler sur l'apprentissage et sur ce que les entreprises pourraient mettre plus facilement en place puisqu'elles sont soumises à la taxe. Il y a un enjeu pour la branche de travailler sur l'apprentissage, ce qui avait été volontairement laissé de côté par le passé.

Il y a également la question du financement direct au titre du plan de formation qui est un vrai enjeu pour les entreprises, des portes s'ouvrent d'ailleurs avec la réforme.

En ce qui concerne les taux contributifs, le texte ne reprend que ce qui est en place aujourd'hui, en supprimant seulement certaines contributions pour les entreprises de plus de 50 salariés qui ne pourront plus être appelées.

Au niveau des formations prioritaires, notamment en matière d'alternance, l'UNSA a repris ce qui était applicable aujourd'hui, mais qui peut être un sujet de développement pour le futur.

Ce projet reprend tous les items de la réforme, ce qu'il faudrait intégrer, c'est un dispositif spécifique sur la formation ouverte à distance.

En matière de qualité de la formation, un article sur le label formation de la branche a été créé en indiquant que l'accord formation était l'occasion de communiquer sur ce label (cf. art. 10.2).

Quant aux outils à mettre en place rapidement, l'UNSA préconise des fiches types en annexe qui pourraient être mises à disposition des agences pour les entretiens professionnels. Ce serait une aide non négligeable qui permettrait aux salariés de mieux comprendre ce qu'il est attendu d'eux comme échange lors des entretiens.

Autre point, l'article 4 relatif au remplacement d'un salarié en formation et à la prise en charge. Dans l'ANI, il existe des dispositions particulières pour les TPE en jouant sur le FPSPP, dispositions qui ont été intégrées audit article 4 du présent projet d'accord, mais à revoir avec Actalians.

Les formations longues sont rarement sur une ou deux semaines d'affilée, ce sont plutôt des modules sur plusieurs mois et dans ce cas là, l'entreprise ne remplace pas le salarié. Par contre, c'est plus pour des formations diplômantes qui demandent de longues absences qu'il peut être nécessaire de remplacer un salarié.

Sur la HMONP, le texte ne reprend que ce qui est vigueur aujourd'hui et ne tient pas compte des échanges qui ont eu lieu en CPNEFP. Depuis l'avenant n° 2 à l'accord formation, les contrats de professionnalisation sont pris en charge à



hauteur d'1 €, aussi les agences passent par les périodes de professionnalisation et beaucoup d'entre elles passent par les juniors entreprises. Il existe également très souvent des cas de CDD pour complément de formation qui ne sont pas régis par l'accord de branche. Aujourd'hui, il est important de maintenir une prise en charge "symbolique" eu égard aux centaines de jeunes qui suivent la HMONP.

JFC (SyndArch) : le texte fait référence en permanence à Actalians, il semble qu'il faille être prudent sur les organismes collecteurs du fait que rien ne prouve que demain, ce sera encore lui qui collectera. La désignation du collecteur en matière de formation est réglée par l'avenant n° 1, il est inutile d'indiquer "Actalians", sinon la branche ne pourra pas revenir en arrière, sauf à renégocier l'ensemble des accords.

YB (CFTC) : rejoint en partie le SyndArch, il serait plus judicieux d'indiquer simplement "OPCA", d'autant plus qu'Actalians est juste un nom commercial et non juridique. YB est d'avis que pour des questions de visibilité, l'accord formation global remette tout à plat, en indiquant dans une clause finale que l'Opca PI continue pour l'instant à collecter pour la branche. En cas de modification, il sera nécessaire de reprendre seulement un article.

FD (CFE-CGC) : propose de remplacer "Actalians" par "l'OPCA de la branche".

PS (UNSFA) : compte-tenu de la complexité du contexte et de la rapidité des décisions que la CPNEFP va devoir prendre, eu égard à l'échéance de septembre 2014, la Présidence propose que la sous-commission "Emploi & Compétences" défriche le terrain et qu'une CPNEFP supplémentaire soit réunie début juillet prochain.

**Décision** : La CPNEFP acte qu'une réunion supplémentaire aura lieu le jeudi 10 juillet 2014. La CPNEFP mandate la sous-commission "Emploi & Compétences" pour travailler sur le projet d'accord "formation" rédigé par l'UNSFA et acte qu'elle se réunira le mercredi 30 avril 2014 au matin.

### **Point n° 5 : Projet "Emploi & Compétences"**

HT : l'APGP a reçu quatre offres, dont une a été écartée puisqu'elle était hors délai ; les trois autres ont été évaluées par les membres de la sous-commission "Emploi & Compétences", mais également par Nabila Hamici et Christophe Yuen (CPR Ile-de-France), Edmond Cézard (CPR Rhône-Alpes), quant à la CPR Lorraine, son représentant a été excusé.

Le dossier distribué aux partenaires sociaux comporte les éléments relatifs à cette évaluation, avec en première page, les notes des évaluateurs sur les dossiers ; les deux candidats sortis du lot sont Axance et EDinstitut ; quant au troisième, Akoya-Babel, la sous-commission s'est rapprochée de lui du fait qu'il avait proposé une variante différente par rapport au cahier des charges de l'appel d'offres. Pour pouvoir être auditionné, il a été demandé à Akoya-Babel de revoir sa proposition, mais il a refusé.

La sous-commission a donc reçu deux prestataires le 03 avril dernier, Axance et EDinstitut.

➤ **Axance** est une société de conseil spécialisée dans la création et l'optimisation des services numériques (web, mobile, intranet...).

- **Méthodologie proposée** : deux régions pour mener 4 groupes focus avec des dirigeants d'entreprise (6 personnes) et des salariés (6 personnes). Maquettage sommaire des pistes fonctionnelles issues des groupes focus. Une troisième région pour mener deux groupes focus avec des dirigeants d'entreprise (4 personnes) et des salariés (4 personnes) et tester les maquettes.

- **Livrables** : un apport avec les typologies d'utilisateurs, les attentes et les besoins identifiés et en complément, un atelier de travail avec la sous-commission Emploi & Compétences pour dégager des préconisations pour le développement ultérieur du logiciel + des enregistrements audio.

- **Prix** : 20.445 € HT.

- **Frais de déplacements** : remboursés sur présentation des justificatifs (coûts réels).

➤ **EDinstitut** est plus un institut d'études et de conseils marketing spécialisé dans les enquêtes quantitatives et qualitatives (études de marché, études sociales et études d'opinion).

- **Méthodologie proposée** : quatre groupes focus (8 à 10 personnes) avec des dirigeants d'entreprises et des responsables RH et quatre groupes focus (8 à 10 personnes) avec des salariés en région, ainsi qu'un webinar (mini-site) ouvert sur 5 jours avec mini-sondages pour les deux catégories cibles.

- **Livrables** : rapport d'étude (description et analyse des thématiques). Un zoom quantitatif sur la base des mini-sondages et une présentation orale des résultats.

- **Prix** : 24.375 € HT (+ remise commerciale de 5 %).

- **Frais de déplacements** : remboursés sur présentation des justificatifs (coûts réels).

Compte-tenu des éléments présentés, l'offre qui émerge est celle d'Axance. La sous-commission propose à la CPNEFP d'acter ce choix, comme les dossiers complets des propositions des deux prestataires font chacun 50 pages, ils n'ont été tirés qu'en un seul exemplaire et sont à la disposition des partenaires sociaux.

Le travail doit débuter pour organiser les groupes de discussion en juin prochain, les délais par rapport au cahier des charges pour le prestataire informatique étant prévus en septembre 2014.

EC (UNSA) : quid du développement ultérieur du logiciel par Axance ?

HT : il fera l'objet d'un deuxième appel d'offres avec d'autres prestataires ; ce sont plutôt des préconisations en termes d'utilisation de la plateforme.

PS (UNSA) : il s'agit d'un complément plus technique du cahier des charges en fonction des profils de postes et du répertoire des différentes formations et la façon de les appréhender sur internet.

HT : en ce qui concerne le coût de cette phase, l'enveloppe qui avait été présentée à la CPNEFP était de 29.000 € (animation des groupes de discussion, déplacements, frais divers ...).

PS (UNSA) : le niveau de dépenses proposé est plus en rapport avec les moyens de la branche, tout en conservant une action sur plusieurs régions de tailles différentes et peut-être aussi plus en rapport avec les possibilités de mobilisation des intervenants au sein des agences, puisque 8 focus groups de 6 personnes auraient représenté un total de 160 personnes à mobiliser, ce qui, compte-tenu des délais impartis, se serait avéré un peu trop ambitieux.

HT : propose que pour cette phase, les trois régions soient celles qui ont été associées à l'étude des dossiers, Ile-de-France, Rhône-Alpes et Lorraine, puisque les référents de ces régions sont déjà désignés, contrairement aux autres.

**Décision** : La CPNEFP valide le choix du prestataire Axance. Les trois régions sélectionnées pour la première phase seront les régions Ile-de-France, Rhône-Alpes et Lorraine.

## **Point n° 6 : Information sur le séminaire organisé par Actalians sur la formation professionnelle**

- Voir programme détaillé joint -

HT : le secrétariat de l'APGP a envoyé le lien utile pour permettre aux partenaires sociaux qui le désirent de s'inscrire au séminaire d'Actalians qui aura lieu le mercredi 16 avril 2014. Ceux qui se sont inscrits en temps et en heure ont reçu une confirmation pour y participer ; comme des personnes sont sur liste d'attente, celles qui auront un doute sur leur participation sont priées de prévenir Pascale KERDUDO (06.16.60.21.74).

YB (CFTC) : informe que les salaires et les frais annexes ne seront pas pris en charge par l'Opcv PI, mais par les branches qui le souhaitent.

SC (CFDT) : propose que la CPNEFP ne prenne pas en charge les frais afférents au séminaire.

YB (CFTC) : propose que seuls les salaires soient pris en charge par la branche.

JFC (SyndArch) : ce n'est pas à la CPNEFP de prendre en charge les salaires, mais à chaque organisation.

FP (UNSA) : le séminaire est informationnel, et n'a pas la valeur d'une CPNEFP, chacun est libre d'y aller ou pas.

**Décision** : La CPNEFP acte que la participation au séminaire d'Actaliens ne sera pas prise en charge par la branche.

## **Point n° 7 : Comité Technique de Labellisation - Campagne de labellisation 2015**

HT : à la fin de la campagne précédente, la CPNEFP avait demandé à la sous-commission "Labellisation" de se réunir pour faire le bilan de la procédure d'évaluation des dossiers. Ce bilan avait donné lieu à différentes modifications :

- réordonner les critères d'évaluation
- minorer certains critères en ne leur donnant plus qu'un seul point au lieu de trois

L'ordre des critères n'a pas changé, juste la valeur pour certains.

Pour la campagne précédente, le total était de 30 points, compte-tenu de la minoration de certains critères, le total est désormais de 25 points. Dans le document mis à jour, la note qui va donner l'attribution du label à certaines actions de formation a été recalculée avec les mêmes proportions (66 % de la totalité des points attribués), ce qui signifie que, pour la campagne 2015, les dossiers de candidature des actions de formation se verront attribuer le label avec un minimum de 16 points sur 25.

La désignation des membres du CTL doit donc être abordée ce jour.

**- Membres du CTL pour la campagne 2014** : E. Cézard (Unsa), J-F. Chenais (SyndArch), S. Calmard (CFDT) & F. Le Varlet (CFE-CGC).

PS (UNSA) : le collège employeur souhaite conserver les mêmes représentants.

SC (CFDT) : le collège salarié propose que S. Dejoze (CFE-CGC) remplace F. Le Varlet.

HT : la date de dépôt des dossiers est fixée au 31 mai, si la branche reconduit la procédure initiée lors de la dernière campagne, les dossiers formations longues "développement durable" seront étudiés en premier, début juin. Le CTL doit donc convenir d'une date, en sachant qu'il devra se réunir avant la CPNEFP du 19 juin 2014.

**Décision** : La CPNEFP acte que pour la campagne de labellisation 2015, le CTL sera composé des membres suivants : E. Cézard (Unsa), J-F. Chenais (SyndArch), S. Calmard (CFDT) & S. Dejozé (CFE-CGC). Le CTL se réunira le mercredi 11 et le mardi 17 juin 2014.

## **🔗 Présentation du nouveau site et de la campagne de labellisation 2015**

HT : ce site a été élaboré avec la volonté de permettre aux visiteurs de pouvoir naviguer le plus facilement possible. Dès la page d'accueil, des éléments sont proposés par rapport à l'actualité, à la priorité ; depuis le 07 avril, la campagne de labellisation 2015 et le label formation apparaissent en priorité. Les pages les plus consultées se trouvent à l'horizontale : valeurs de point, formations labellisées, CCN.

Le site est pensé en trois grandes rubriques :

- **Dialogue social** : les commissions paritaires (présentation des partenaires sociaux, de la CPNAC, de la CPNEFP, de la CPNAC, des CPR et du secrétariat) et l'agenda des commissions mis à jour régulièrement par l'APGP en fonction des réunions programmées, cet agenda est annuel. Tous les comptes-rendus validés des commissions nationales sont téléchargeables ;
- **Accords collectifs** : la CCN, les différents accords signés, les accords de valeurs de point mis à jour par le secrétariat lorsqu'il connaît les éléments relatifs aux extensions ;
- **Emploi & compétences** : les éléments relatifs aux métiers de la branche, les 5 emplois repères validés par la CPNEFP sont ici présentés avec une introduction, des éléments de précision amendés par la CPNEFP (ex. l'utilisation du masculin/féminin, une description du métier, les attendus en termes de capacité ...).  
L'autre partie de cette rubrique "Emploi & Compétences" concerne le label formation mis en place par la branche avec :
  - la présentation de la politique ;
  - les formations labellisées avec une mise à jour régulière en fonction des informations disponibles. Les formations labellisées sont présentées de façon à donner des indications rapides aux visiteurs et à leur permettre de télécharger les programmes détaillés pour pouvoir consulter les actions de formation ;
  - la campagne de labellisation : les organismes de formation sont informés de ce qu'est la labellisation, des éléments relatifs au calendrier et du dépôt en ligne des dossiers de candidature avec la consultation du rè-

gement de participation, des référentiels. Le formulaire comporte les 10 priorités de formation arrêtées, ainsi que les informations requises de la part des organismes de formation.

Ce site a été élaboré par un prestataire qui s'appelle "INSITE", il a été retenu par appel d'offres et il a fait un super travail avec des contraintes propres au fonctionnement paritaire. Les 18.000 € HT s'expliquent du fait que la commission "Communication" a souhaité que le site soit du "Web Responsive Design", c'est-à-dire, qu'il s'adapte automatiquement à tous les formats qui supportent du numérique (tablette, smartphone).

Autre précision, tous les documents téléchargeables se trouvent à la rubrique "Accéder aux documents", ils sont ensuite présentés par thématique, en fonction des besoins des uns et des autres.

La fonctionnalité "Contacter un syndicat" existe toujours (voir démonstration). Le secrétaire général de l'APGP reçoit en copie les questions posées aux syndicats, ce qui permet de savoir sur quel type de question les syndicats sont sollicités. Par contre, le secrétariat n'a pas connaissance des réponses.

Les dernières pages du site regroupent : les liens utiles (avec les coordonnées de chacune des organisations, des opérateurs), la possibilité de s'inscrire à la Newsletter et la possibilité d'avoir accès à un extranet pour déposer les enregistrements audio des commissions nationales et régionales.

LT (CGT) : propose qu'à la rubrique "Contacter un syndicat", les numéros de téléphone de chaque syndicat soient rajoutés.

**Décision : La CPNEFP remercie la commission "Communication" et le personnel de l'APGP pour l'excellent travail réalisé pour le nouveau site de la branche.**

#### ↳ Information de la sous-commission "Labellisation" :

HT : la précédente CPNEFP avait demandé à la sous-commission "Labellisation" de se pencher sur la question de la prise en charge des formations relatives à l'informatique, liées à la problématique de la maquette numérique et du BIM. La sous-commission s'est donc réunie le 03 avril dernier, il faut savoir qu'elle confirme et conforte les précédentes décisions de la CPNEFP :

- la problématique de la maquette numérique est plus large que la question du BIM lié à des logiciels. Cette problématique a été prise en compte dans le cadre de la campagne de labellisation avec une priorité spécifique et par rapport aux logiciels, la prise en charge doit demeurer telle qu'elle a été décidée par la CPNEFP : 2 jours de prise en charge pour les formations d'adaptation au poste de travail en cas de changement de logiciel et une formation longue de 18 jours pour les personnes qui ont besoin d'être formées plus longtemps sur des logiciels, dans le cadre d'une initiation.

La sous-commission "Labellisation" estime qu'il n'y a pas d'intérêt à lister des logiciels puisque tout le monde les connaît et puis surtout, ils sont amenés à être renouvelés ; quant à la question du BIM, ce n'est qu'une question technique particulière liée au langage logiciel. Le véritable intérêt de cette problématique est bien la gestion de la maquette numérique et des informations liées à la gestion du projet.

PC (SyndArch) : faire des formations pour savoir comment passer de la 2D à la 3D ne semble pas tout à fait satisfaisant par rapport à ce qu'est réellement le BIM et ce qui attend les agences dans les années à venir. Quid de l'intérêt d'aller former des salariés, alors que le BIM est dans une période naissante ? Il faut envisager des types de formations autres que le passage de la 2D à la 3D et en reparler sérieusement d'ici un an.

SC (CFDT) : il faut prendre son temps pour parler de ce sujet et ne pas se précipiter à faire n'importe quelle formation.

YB (CFTC) : comme ces formations sont financées, il faut que la branche se saisisse du problème.

JFC (SyndArch) : la solution c'est d'écrire à l'Opca PI pour qu'il cesse de prendre en charge de telles formations.

PS (UNSA) : rappelle que la priorité n° 8 retenue est une approche de la conception du cadre bâti et non pas simplement l'utilisation d'un logiciel.

JFC (SyndArch) : il faudrait peut-être que l'APGP prévienne l'Opca PI que la branche reste très réservée quant aux formations proposées aujourd'hui sur le marché et qu'il la consultera pour les prises en charge.

HT : d'un point de vue technique, il est impossible de leur dire cela, l'Opca PI est soumis au respect des critères de définitions de l'action de formation, telles qu'elles apparaissent au Code du Travail et il n'est pas question de contenu.

PP : rappelle qu'il n'y a pas de formation jugée prioritaire, mais des objectifs de formation qui sont définis comme prioritaires par la CPNEFP et que ces objectifs sont re questionnés tous les ans, ce qui permet d'avancer d'une année sur l'autre pour justement tenir compte des informations nouvelles et des expériences sur lesquelles est tombé le CTL.

Au regard du débat de ce matin sur l'évolution l'accord formation, des prises en charge, des montants des budgets disponibles, etc., il semble évident que le différentiel qui existe aujourd'hui, entre les prises en charges labellisées et non labellisées, seront aussi forcément questionnés à l'approche de l'exercice suivant sur les prises en charge 2015 au regard de ce que seront les budgets. Là où il y a une crainte éventuelle de prise en charge trop importante d'une formation dont l'intérêt serait douteux, la CPNEFP aura de toutes les façons à se poser la question, comme tous les ans, sur la prise en charge des labellisées et des non labellisées ; la CPNEFP garde la main sur ces aspects.

EC (UNSFA) : pour éclairer la CPNEFP et pour compléter l'introduction de H. Tran, il faut rapporter certains propos qui ont été émis par la sous-commission "Labellisation". La branche fait bien la différence entre les marchands de logiciels qui veulent faire de la formation sur leurs logiciels avec une petite étiquette "BIM" et utiliser ce vecteur comme motif à être labellisé et les autres formations qui consisteraient à savoir gérer les informations dans le cadre du BIM. Ce sont deux choses bien différentes, la sous-commission s'est positionnée sur les logiciels types CAO-DAO qui font référence au BIM tout en n'étant pas des formations BIM. En revanche, il existe des formations liées au BIM sur la façon de gérer des informations issues de différents partenaires, dans le cadre de la maquette numérique, ce qui peut peut-être faire l'objet de formations "BIM Manager", il n'empêche qu'il existe une grande différence entre celles-ci et les formations CAO-DAO qui n'ont rien à voir avec le BIM.

YB (CFTC) : il faut faire attention au mode opérationnel de l'Opca PI et la branche a un réel pouvoir pour les entreprises de moins de 10 salariés. Celles de plus de 10 peuvent bénéficier du financement de leurs formations, peu importe les priorités définies par la branche. Il est urgent de s'intéresser au BIM du fait que les formations génériques CAO-DAO au titre du plan de formation sont des formations courtes (3 jours), alors que les formations CAO-DAO en initiation sont des formations longues. Les marchands de logiciels jouent sur la maquette BIM pour faire financer des formations longues, alors qu'elles ne leur sont pas destinées. L'Opca PI n'est pas un professionnel de l'architecture, il a 19 branches à gérer et il ne sait pas faire la différence entre le BIM et les logiciels.

La branche a eu une idée de génie, celle de créer le CTL et la labellisation au moment de l'explosion du développement durable, parce qu'au niveau de l'Opca PI, il y avait un certain nombre de "marchands de soupe" et cela a permis de faire du ménage. Autant faire la même chose sur le BIM qui est intéressant et qui permettrait d'encourager des formations liées au développement des compétences et non à l'adaptation au poste de travail.

HT : l'ambiguïté porte sur les formations longues...

YB (CFTC) : les formations longues sont destinées à l'initiation et les formations courtes au perfectionnement, pour l'Opca PI, le BIM est un nouveau produit, donc de l'initiation...

HT : l'initiation fait bien référence à la personne qui va suivre la formation et non au thème...

PC (SyndArch) : les architectes ont un grand pas à faire, en l'occurrence, ceux qui travaillent tout seul, parce que cela signifie beaucoup d'investissements dans les deux ans qui viennent. Il est déjà question que cela devienne obligatoire pour les marchés publics de pouvoir démontrer qu'ils parlent d'IFC qui est l'extension du BIM et qui permettra de faire des plateformes d'inter connexion entre la maîtrise d'œuvre. Il faudra ensuite que les agences forment leurs "troupes" et investissent. Aujourd'hui, le BIM est galvaudé, ce n'est que le passage de la 2D à la 3D, mais cela ira bien au-delà lorsqu'il s'agira de passer en langage IFC.

Se former à le 3D ne peut faire de mal à personne, il est même possible d'échanger avec les bureaux d'études, mais d'ici deux ou trois ans, il y aura un effort plus important à faire pour la formation du personnel à ces nouvelles technologies et il faudra y mettre le paquet pour que tout le monde soit à un niveau ignoré aujourd'hui de la plupart des architectes et de leurs collaborateurs.

JFC (SyndArch) : au-delà du protocole d'échanges, la maquette numérique est un processus de synthèse entre des concepteurs ; le BIM n'est pas une formation liée à de l'informatique ou à des logiciels, mais une formation professionnelle à un métier, c'est-à-dire, pour gérer de la synthèse et de l'EXE. La profession a une exigence de précision et de définition des choses de manière à réduire les incertitudes sur les coûts, la mise en œuvre et les délais, il faut donc

gérer de l'EXE et de la synthèse. Reste à savoir quel va en être le contenu ? Bouygues fait même des "BIM d'or" ! Dès à présent, il faut définir des formations en matière de BIM, c'est-à-dire, en matière de synthèse et d'EXE.

YB (CFTC) : propose de rappeler à l'Opca PI qu'il s'en tienne strictement aux formations CAO-DAO, à savoir, en fonction des publics, une formation longue pour les personnes qui n'y connaissent rien et une formation courte pour les personnes qui souhaitent se perfectionner. Quant au BIM, il ne fait pas partie d'une formation sur logiciel, mais il fait l'objet d'une formation spécifique.

EC (UNSFA) : répète que le problème du BIM n'est pas un problème de logiciel, mais c'est savoir comment traiter la gestion des données, cela revient à faire un travail de synthèse avec une nouvelle méthode. Question : faut-il que ce soit clairement défini comme tel dans les propositions des offres de formation ? Quant aux logiciels, c'est secondaire.

JFC (SyndArch) : la sous-commission qui s'est réunie le 03 avril dernier a convenu qu'il n'était plus question de parler de "formation BIM", mais de "protocole d'échanges". BIM n'est qu'un acronyme comme "PDF" et il ne veut strictement rien dire, à partir du moment où il n'y a pas de contenu. Il est assez étonnant que des organismes qui travaillent avec la branche mettent en avant des formations BIM, alors que ce sont des formations qui n'apprennent qu'à faire du 3D avec Autodesk, Revit ou Autocad.

HT : par rapport à ce qu'a dit Y. Bouaziz, est-ce que la CPNEFP souhaite qu'un courrier argumenté soit envoyé à l'Opca PI pour lever les ambiguïtés sur l'interrogation soumise, à savoir, d'après les éléments qui ont émergé lors de la réunion de la sous-commission "Labellisation", même une formation estampillée "BIM" n'est pas une formation liée à la problématique de la gestion des informations et de la modélisation des projets de conception et de construction ?

SD (CFE-CGC) : il y a donc d'un côté, les formations aux logiciels et de l'autre, la gestion d'informations. La formation à un logiciel, quel qu'il soit, n'est pas BIM et les personnes qui vont se former au BIM sauront déjà utiliser la plupart des logiciels, puisqu'ensuite, il sera question de gérer l'information. En réalité, la formation à un logiciel CAO-DAO, quoi qu'il arrive, ne rentre pas dans le BIM puisque les gens devront savoir s'en servir.

JFC (SyndArch) : il y a plusieurs niveaux de compréhension, la formation aux logiciels est une formation basique, c'est la technique de production des dessins d'agences. Parler de BIM, c'est parler de protocole d'échanges, ce qui n'a rien à voir avec la logique de production, c'est la manière d'échanger ce qui est produit avec d'autres, le partager et le gérer dans un document unique qui sera le document de référence pour l'ensemble du projet. Ça peut être une maquette numérique, un listing de protocoles ... mais pour servir à quoi ? Derrière le BIM, l'idée est de mieux maîtriser la conception pour que l'exécution soit également mieux maîtrisée et qu'il y ait une réduction d'incertitudes entre les études et la réalisation. Pour pouvoir aller plus loin dans la définition du projet avant la réalisation, il faut intégrer les missions EXE et synthèse. En fait, aujourd'hui, ce qu'il manque c'est une formation à la gestion des protocoles et des méthodologies d'échanges d'informations dans le cadre de la maîtrise d'œuvre, mais aussi, l'intégration de missions qui ne sont plus trop usitées dans la maîtrise d'œuvre, c'est-à-dire, synthèse et EXE qui sont plutôt côté entreprises.

YB (CFTC) : en réponse à la question de H. Tran, il faut effectivement rappeler à l'Opca PI qu'il s'en tienne aux règles strictes fixées par la CPNEFP sur le financement de la CAO-DAO (formation longue = initiation ; formation courte = perfectionnement). Quant au BIM, c'est un autre problème.

EC (UNSFA) : des gens vont faire de la synthèse, il va y avoir des échanges de données, ce sont des outils, mais à un moment donné, ces échanges seront tellement importants qu'il faudra bien une personne dédiée qui ne fasse que cela. A terme, une formation spécifique sera nécessaire, il ne faut donc pas fermer la porte à l'intitulé "BIM".

FD (CFE-CGC) : il est très important que la profession se réapproprie ces missions qu'elle a un peu laissé tomber au bénéfice des bureaux d'études.

PC (SyndArch) : seulement 35 % des architectes utilisent des logiciels 3D pour faire de la 2D, il faudrait qu'ils se disent qu'il est essentiel de travailler en 3D et ainsi, la maquette numérique serait prête à démarrer chez les architectes et non pas chez les autres. Il faut déjà inciter les employeurs à former leurs collaborateurs à la 3D, c'est une formation importante, ce ne sera pas du temps perdu.

HT : la sous-commission a quand même travaillé sur la problématique du BIM, sur la maquette numérique, sur les aspects métiers, sur une vision prospective ... Que faire de tout ce travail ?

SC (CFDT) : il faut prendre du temps sur un tel sujet, le travailler un peu plus et conclure sur le BIM, quitte à organiser une réunion avec d'autres intervenants (BET ...).

JFC (SyndArch) : il faut prendre son temps et réfléchir, mais pas trop ! Le BIM est devenu une espèce de marque commerciale, mais sans savoir vraiment ce que c'est. La branche doit faire très rapidement une synthèse et le travail amorcé en sous-commission va permettre d'affirmer un certain nombre de principes et même si la branche n'a pas encore toutes les réponses, elle a déjà toutes les questions.

**Décision** : La CPNEFP convie la Sous-commission labellisation, dans le cadre de son programme des priorités, à définir exactement ce qu'est le BIM et de quel type de formation il relève. Quant à la prise en charge des formations dans le domaine des logiciels, la CPNEFP décide d'informer l'Opca PI qu'il s'en tienne exclusivement aux formations CAO-DAO (formations courtes dans le cadre de perfectionnement et formations longues dans le cadre d'initiation).

### **Point n° 8 : Questions diverses**

#### **↳ Formations éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) :**

JLB (UNSA) : comment cette question va-t-elle être gérée, tant au niveau de la méthode que du calendrier, puisque le CPF est censé être mis en œuvre à partir de janvier 2015 ?

PS (UNSFA) : des listes vont être élaborées, mais auparavant, il faut réfléchir à la réforme de l'accord formation, ce qui va faire partie du travail de la sous-commission.

JLB (UNSA) : la double problématique c'est d'abord la liste des formations éligibles de la branche au niveau national, mais il peut y avoir une déclinaison régionale, la branche doit avoir une réflexion stratégique par rapport à cela.

**Décision** : La CPNEFP propose que la sous-commission "Emploi & Compétences" liste les formations éligibles au CPF.

#### **↳ Réunion du collège salariés :**

Les organisations de salariés souhaitent tenir prochainement une réunion du collège salariés.

**Décision** : le principe d'une réunion intersyndicale « salariés » est acté. Elle se tiendra le 17 avril 2014, à 9 heures.

### **Ordre du jour de la CPNEFP du 15 mai 2014**

- 1 - Approbation de l'ordre du jour
- 2 - Approbation du compte-rendu de la réunion du 10 avril 2014
- 3 - Rapport d'activité de la Présidence
- 4 - Sous-commission "Emploi & Compétences" :  
accord formation, et information sur les Focus Groups
- 5 - Renouvellement de la Présidence
- 6 - Questions diverses