

# **Accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein des entreprises d'architecture**

(Étendu par arrêté du 28 juin 2005 publié au *Journal Officiel* du 8 juillet)

Attention ce document n'intègre pas les exclusions figurant dans l'arrêté d'extension.

Organisations patronales signataires :

Syndicat de l'architecture (SA) ;

Union nationale des syndicats français d'architectes (UNSFA).

Syndicats de salariés signataires :

CFE-CGC BTP ;

Syndicat national architecture, urbanisme, métré CGT ;

SYNATPAU CFDT, BDT ;

Fédération BTP FO.

Cet accord définit les moyens et priorités de la formation dans la branche professionnelle, compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et des besoins de polyvalence professionnelles, conformément aux dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003, relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle, et de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

Les dispositions du présent avenant complètent, à compter de son extension, les articles de la Convention Collective Nationale du 27 Février 2003, étendue le 6 Janvier 2004, parue le 16 Janvier 2004 au *Journal Officiel*.

## **PREAMBULE**

Considérant que la réforme de la formation professionnelle vise à créer les conditions d'une nouvelle mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle.

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour trouver les réponses adaptées aux enjeux de l'emploi du secteur ;

Conscientes du nécessaire développement des compétences des salariés les parties signataires se donnent comme objectif :

- l'intégration des publics jeunes et demandeurs d'emploi à l'emploi dans la branche professionnelle ;
- la reconnaissance professionnelle par la qualification et le maintien dans l'emploi ;
- l'évolution professionnelle des salariés, acteurs de leur formation ;
- la validation de leurs connaissances et de leurs expériences professionnelles ;

- la mise en œuvre d'une politique de tutorat pour accompagner les publics jeunes dans leur formation professionnelle ;
- la visibilité de l'information relative à la formation professionnelle continue.

Les partenaires signataires réaffirment leur volonté à conduire des actions de formations professionnelles, dans le cadre :

- de la professionnalisation
- du plan des formations prioritaires de la branche et des entreprises
- du droit individuel à la formation des salariés
- du congé Individuel de formation.

## **1.- LA PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires du présent accord confient à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la formation (CPNEF), la définition des objectifs prioritaires des formations admises et le réexamen annuel des actions et des publics qui s'avèreraient nécessaires pour la mise en œuvre de la professionnalisation sans préjuger des capacités de financement par l'organisme collecteur.

Les salariés concernés par les contrats de professionnalisation et la période de professionnalisation bénéficieront d'une priorité à l'accès au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

### **1.1.- LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires du présent accord confirment la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation à accueillir, mobiliser, motiver les publics jeunes et les demandeurs d'emploi souhaitant s'intégrer, évoluer au sein de notre branche professionnelle par l'acquisition ou l'amélioration de connaissances aboutissant à une classification qualifiante.

#### Règles générales

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

La formation devra représenter entre 15 à 25% de la durée du contrat et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut être portée à 24 mois et son temps de formation jusqu'à 50% de la durée du contrat dès lors que le salarié prépare un titre, un diplôme, ou un certificat de qualification professionnelle.

Les contrats de professionnalisation sont conclus entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : le type de contrat, l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification, temps de formation.)

## Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être précédés d'une évaluation individuelle.

Dans un délai de deux mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, et le tuteur, l'adéquation du programme de formation et vérifier l'accomplissement des objectifs définis.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEF, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

## Rémunération

La rémunération des titulaires d'un contrat de professionnalisation ne peut être inférieure à 85% du salaire minima conventionnel du titre, diplôme, certificat de qualification professionnel préparé, ni inférieure au SMIC.

Les contrats de professionnalisation des titulaires de moins de 26 ans et des chômeurs de plus de 45 ans, ouvrent droit à une exonération des cotisations patronales de sécurité sociale, dans la limite du SMIC.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL suivant un forfait de 25 euros de l'heure, (dont 10 pour le salaire).

### **1.2.- LA PERIODE DE PROFESSIONNALISATION**

Les parties signataires du présent accord confirment l'objectif essentiel des périodes de professionnalisation à savoir :

- de favoriser l'évolution professionnelle des salariés intéressés ;
- de mettre en œuvre des politiques de gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises et dans la branche professionnelle ;
- de capitaliser, par des unités de valeur, les formations suivies et les expériences professionnelles acquises.

## Règles générales

Dans le cadre d'une période de professionnalisation, sont concernés les publics dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des organisations d'entreprises et des technologies, soit :

- les salariés comptant dix ans d'activité professionnelle, dans la branche ou hors branche, ou âgés d'au moins quarante cinq ans et disposant d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans l'entreprise qui les emploie ;
- les salariés envisageant la création ou la reprise d'une entreprise ;

- les femmes reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou aux hommes et aux femmes après un congé parental ;
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L 323-3 du Code du Travail, notamment les travailleurs handicapés, les victimes d'accidents du travail ou de maladies professionnelles, les titulaires de pension d'invalidité etc...

Les périodes de professionnalisation sont conclues entre l'employeur et le salarié par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans ou hors temps de travail allocation hors temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation).

### Parcours de formation

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires en s'appuyant sur le relevé de décisions de l'évolution de carrière prévu à l'article V-1-8 de la CCN des entreprises d'architecture ainsi que sur la production de conclusions d'un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience.

Une fiche informative de projet de professionnalisation, incorporée à la demande de financement de la formation, est transmise dans un délai de 1 mois à la CPNEF, pour alimenter les données statistiques de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche professionnelle.

### Rémunérations

Seules les entreprises d'un effectif inférieur ou égal à l'équivalent de huit salariés temps plein à l'année bénéficieront de la possibilité de réaliser des formations hors temps de travail, ces heures de formation, à concurrence de 80 heures par an, donnent droit au versement d'une allocation de formation égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié formé.

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définies en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

## **1.3.-APPRENTISSAGE ET TUTORAT**

Les parties signataires du présent accord décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

### **1.3.1.-MISSION TUTORALE**

Le développement du tutorat est de nature :

- à engager dans un acte solidaire l'entreprise, l'apprenant et le tuteur ;
- à accroître la qualité et l'efficacité de l'insertion professionnelle dans le cadre de la professionnalisation ;

- à professionnaliser le rôle du tutorat en dotant le tuteur d'un statut qualifiant et de compétence pédagogique.

#### Définition du tuteur :

Le tuteur (salarié ou employeur) doit justifier d'une expérience professionnelle de cinq ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif professionnalisant de la formation visée.

Le tuteur devra avoir bénéficié au préalable d'une formation spécifique à sa mission et, s'il est salarié, d'un aménagement de ses obligations professionnelles pour accomplir ses fonctions.

#### Objectifs du tuteur :

Les objectifs contenus dans la mission sont :

- accueillir, aider, informer, guider les bénéficiaires de contrats et de périodes de professionnalisation ;
- organiser l'activité des apprenants et contribuer à l'acquisition de leurs connaissances professionnelles ;
- assurer la liaison avec les organismes de formations ;
- participer à l'évaluation du suivi de la formation et sa validation.

#### Rémunération :

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

Pour la formation du tuteur, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire, soit 15 euros de l'heure pour un plafond de 40 heures.

Pour l'exercice de la fonction tutorale, prise en charge à hauteur du plafond réglementaire de 230 euros par mois.

### **1.4.- LES FORMATIONS PRIORITAIRES**

Sont prioritaires, au titre de la professionnalisation, les formations dont l'énonciation suit :

- Formations classifiantes
  - Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) :
    - CQP : maîtrise économique du projet ;
    - CQP : dessinateur projeteur en architecture ;
    - CQP : secrétaire technique en architecture ;
    - CQP : direction de l'exécution des travaux ;
    - CQP : maîtrise d'œuvre, management et organisation ;
    - CQP : ordonnancement pilotage et coordination ;
- Formations certifiantes
  - Certificat : organisation administrative de l'agence
  - Certificat : tutorat de stage
  - Certificat : formation à l'International.

A titre transitoire, pendant la période de mise en place des CQP, des équivalences seront établies par la CPNEF.

Accord pour que la formation certifiante soit prise en compte en termes de points par l'article V-1-7 de la CCN

## **2.-LE PLAN DE FORMATION**

Les trois actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

### **•Adaptation au poste de travail**

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

### **•Evolution et maintien dans l'emploi**

Toute action de formation suivie par le salarié liée à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi, est mise en œuvre :

- soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération,
- soit hors du temps de travail, par accord écrit spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, emploi et classification à l'issue de la formation).

Ces heures sont rémunérées en heures supplémentaires et imputables au contingent d'heures supplémentaires dans la limite de 50 heures par an.

### **•Développement des compétences**

Toute action de formation ayant pour objet le développement des compétences est mise en œuvre :

- soit pendant les heures de travail, avec maintien de la rémunération,
- soit hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an non imputable au contingent d'heures supplémentaires, donnant droit, au profit du salarié, à une allocation de formation versée par l'employeur, égale à 50% de sa rémunération nette exclue de charges sociales.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit conclu entre le salarié et l'employeur spécifiant : l'objet de la formation, la durée, la date de celle-ci, la rémunération, l'organisme de formation et les engagements réciproques (rémunération, allocation de formation, emploi et classification à l'issue de la formation).

Les actions de formation réalisées en dehors du temps de travail sont celles exclusivement liées à l'évolution des emplois et au développement des compétences.

Les priorités de formation du plan de formation sont celles validées annuellement par la CPNEF, modifiées en fonction des données issues de l'Observatoire

Prospectif de Métiers et des Qualifications, celles-ci font l'objet d'une délibération relative à leurs aspects prioritaires et leurs modalités de prises en charge.

Cette dernière est transmise à l'OPCA-PL.

### Rémunérations

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

### **-3.- LE DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION**

Le DIF mis en oeuvre à l'initiative du salarié, soit en accord avec son employeur soit après information de l'employeur avec un délai de prévenance de 2 mois, a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion professionnelle au sein de la branche d'activités, pour seconde priorité de bénéficier d'actions de formation développant son employabilité.

### Règles générales

Tout salarié ayant une ancienneté minimum d'un an dans une entreprise, sous contrat de travail à durée indéterminée, bénéficie chaque année d'un Droit Individuel à la Formation d'une durée de 20 heures, plafonnée à 120 heures sur 6 ans.

Pour les salariés à temps partiel et pour les salariés sous CDD de 4 mois et plus, l'ancienneté est calculée au prorata temporis.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total de ses droits acquis au titre du DIF.

Le Droit Individuel de Formation est transférable en cas de départ du salarié de l'entreprise.

Le financement de la formation dans le cadre du DIF est mutualisé au sein de la profession, son niveau de contribution est défini à l'article 5 ci après.

### Mise en œuvre

Le Droit Individuel de Formation s'utilise :

-soit dans le temps de travail si le départ en formation et le choix d'action sont négociés entre le salarié et l'employeur finalisé par un accord écrit spécifiant l'objet de la formation, la durée et la date de la formation et les engagements réciproques (rémunération, temps de formation dans le temps de travail, emploi et classification à l'issue de la formation) ;

- soit hors temps de travail si le départ en formation et le choix de l'action sont de la seule décision du salarié, la demande de formation étant déposée à l'OPCA par l'employeur.

## Rémunérations,

Les heures de formation réalisées pendant le temps de travail donnent lieu au maintien de la rémunération.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu à versement par l'employeur d'une allocation de formation hors charges sociales égale à 50% de la rémunération nette de référence du salarié formé.

## Parcours de formation

Les formations prioritaires dans la prise en charge des actions de formation ont pour objet de favoriser la promotion et la qualification professionnelle des salariés.

## Modalités de prise en charge

Hors temps de travail :

les dépenses liées à la formation (allocation de formation, coût pédagogique, frais annexes transport, repas etc...) sont réglés à l'entreprise par l'OPCA-PL dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEF.

Dans le temps de travail :

les dépenses liées à la formation (rémunération, coût pédagogique, frais annexes transport, repas etc...) sont remboursés par l'OPCA-PL dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEF.

## **4. REMPLACEMENT D'UN SALARIE EN FORMATION**

Afin d'assurer le remplacement éventuel d'un salarié en formation dans les entreprises de moins de cinquante salariés, une aide financière calculée sur la base du SMIC, pour chaque personne recrutée ou mise à disposition par des entreprises de travail temporaire (L. 322-9 nouveau en remplacement du L.942-1 abrogé) est accordé par l'Etat. (Les modalités d'application de ce dispositif sont fixées par décret).

## **5. VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS**

Les professionnels des entreprises d'architecture versent leurs contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'exclusion du congé individuel de formation à l'organisme paritaire de collecte agréé de profession libéral (OPCA-PL), dont le siège est à Levallois-Perret 92309- 52/56 rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement entre collège employeur et collège salarié composé des organisations syndicales employeurs et salariés. Les entreprises d'architecture versent obligatoirement au titre du présent accord à l'OPCA-PL, les contributions dans les conditions suivantes :

### **- Entreprises de moins de 10 salariés :**

la contribution est fixée à 0,6% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés à compter du 01/01/2004.

Elle est versée à l'OPCA-PL à hauteur de :

- 0,35. % au titre de la professionnalisation ;



- 0,25. % au titre du plan de formation dont 0,1% pour le DIF, pris à 50% sur la professionnalisation et 0,50% sur le Plan

**- Entreprises de 10 salariés et plus :**

La contribution est fixée de 1,60% de la masse salariale annuelle brute des salaires versés à compter du 01/01/04.

Elle est versée à l'OPCA-PL à hauteur de :

- 1,05 % au titre de la professionnalisation ;
- 0,55 % au titre du plan de formation dont 0,1% pour le DIF, pris à 50% sur la professionnalisation et 0,50% sur le plan.

L'ensemble de ces contributions est mutualisé dès son versement dans une section unique, quel que soit l'effectif de l'entreprise.

La contribution au titre du Congé Individuel de Formation (0,20% pour les entreprises de 10 salariés et plus) est versée au FONGECIF.

**6. OBSERVATOIRE DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS**

En application de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004, relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, les signataires du présent accord s'inscrivent dans la démarche visant à créer un observatoire prospectif des métiers et des qualifications compétent à l'échelon professionnel, dont les conditions de mise en place sont confiées par la CPNEF à l'OPCA-PL de la branche.

La CPNEF fixe à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la branche, au cours du 1<sup>er</sup> trimestre de chaque année, les orientations, les priorités d'études et d'analyses.

La CPNEF examine tous les ans les résultats des travaux confiés à l'observatoire, et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications ainsi que l'examen des conclusions relatif aux priorités et moyens de la formation fixées par la CPNEF.

Le budget attribué à l'observatoire est financé par une partie des sommes collectées au titre de la formation.

**Article 7 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Les employeurs et les salariés appliquent dans l'entretien professionnel les termes de l'article V-1-8 de la CCN relatifs à l'évolution de carrière au sein de la profession complété par les objectifs suivants :

Elaboration d'un projet professionnel prenant en compte les souhaits d'évolution et les aptitudes du salarié.

Identification des objectifs de professionnalisation

Identification du ou des dispositifs de formation

Définition des conditions administratives et financières de réalisation de la formation.

#### **Article 8 – PASSEPORT FORMATION**

Le passeport formation est la propriété du salarié, il recense les diplômes, les titres obtenus en formation initiale les certificats de qualification professionnels délivrés par la branche professionnelle. Les attestations de formation professionnelles délivrées par les organismes de formation stipulent la nature et la durée de la formation continue suivie.

La CPNEF élaborera un document spécifique transmis à chaque salarié de la branche professionnelle.

#### **Article 9 – BILAN DE COMPETENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE**

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

Les dépenses liées au maintien de la rémunération et au frais de formation (pédagogie, transport, repas etc...) sont définis en CPNEF et prises en charge par l'OPCA-PL.

#### **Article 10 – DIFFUSION DE L'INFORMATION RELATIVE A LA FORMATION**

Une information sur l'utilisation de la Formation Professionnelle Continue, son existence et ses modalités de mise en œuvre sera transmise annuellement aux salariés et aux employeurs par le biais de divers supports définis par la CPNEF, en complément de celles éditées par l'OPCA-PL.

#### **Article 11 – REVISION DE L'ACCORD**

Conformément aux dispositions de l'article L 934-2 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives de la branche professionnelle se réuniront tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés. Toutefois, en cas de besoin exprimé par la CPNEF, le présent accord peut faire l'objet d'une adaptation par la CPNNC tous les ans pendant la première période triennale.

#### **Article 12- SUIVI DU PRESENT ACCORD**

Sous réserve des dispositions de la dernière phrase de l'article 11, les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation triennale des conditions de

mise en œuvre des dispositions du présent accord, afin de vérifier les effets produits par son application au regard de son objectif : « l'accroissement de l'accès des salariés à la formation professionnelle continue ».

**Article 13- EXTENSION DE L'ACCORD**

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord auprès du ministre du travail, de l'emploi et de la cohésion sociale.

Le présent accord entrera en vigueur pour toute la profession dès son arrêté d'extension et sa parution au journal officiel.

**Article 14- FORCE OBLIGATOIRE DU PRESENT ACCORD**

Cet accord relatif à la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés s'applique dans toutes les entreprises entrant dans son champ d'application, sans possibilité de dérogation aux dispositions développées au présent accord, sauf si elles sont plus favorables.

Fait à PARIS, le 20 janvier 2005 en dix exemplaires originaux