

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

[étendu par arrêté du 28 juin 2005]

Version consolidée, après extension de l'avenant n°6, du 7 juillet 2011, arrêté publié au J.O. du 7 août 2012.

**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 J.O.

Arrêté du 28 juin 2005 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises d'architecture (n° 2332) [parties exclues de l'extension apparaissent en bleu dans le document].

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003, les dispositions de l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée, à l'exclusion :

- du paragraphe 2 (Evolution et maintien dans l'emploi) de l'article 2 intitulé « Le plan de formation » comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail ;
- des termes « à l'évolution des emplois et » du paragraphe 3 (Développement des compétences) de l'article 2 susvisé comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 932-1-II du code du travail ;
- du dernier alinéa du paragraphe intitulé « Règles générales » de l'article 3 (Le droit individuel à la formation), prévoyant que le financement de la formation est mutualisé au sein de la profession, contrevenant aux dispositions de l'article R. 964-1-2-III du code du travail ;
- du paragraphe intitulé « Modalités de prise en charge » de l'article 3 susvisé comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-1-4 (b) du code du travail aux termes desquelles il appartient à l'acte de constitution de l'OPCA de fixer les règles de détermination des actions donnant lieu à intervention de l'organisme et à répartition des ressources entre ces interventions ;
- du deuxième alinéa du paragraphe intitulé « Entreprises de dix salariés et plus » de l'article 5 (Versement des contributions) comme étant contraire aux dispositions du premier alinéa de l'article R. 964-13 du code du travail ;
- de l'avant-dernier alinéa du paragraphe susvisé comme étant contraire aux dispositions de l'article R. 964-1-2-III du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 6 intitulé « Observatoire des métiers et des qualifications » est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article R. 964-16-1 (5°) du code du travail aux termes desquelles les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005.

## SOMMAIRE

Préambule	3
<b>ARTICLE 1 - LA PROFESSIONNALISATION</b>	3
Article 1.1. Le contrat de professionnalisation	3
Article 1.1.1. Règles générales	3
Article 1.1.2. Parcours de formation	3
Article 1.1.3. Rémunération	3
Article 1.2. -La période de professionnalisation	4
Article 1.2.1. Règles générales	4
Article 1.2.2. Parcours de formation	4
Article 1.2.3. Rémunérations	4
Article 1.3. Apprentissage et tutorat	4
Article 1.3.1. Mission tutorale	4
Article 1.3.2. Rémunération	5
Article 1.4. Les formations prioritaires	5
<b>ARTICLE 2 - LE PLAN DE FORMATION</b>	6
Article 2.1. Adaptation au poste de travail	6
Article 2.2. Evolution et maintien dans l'emploi	6
Article 2.3. Développement des compétences	6
Article 2.4. Rémunérations	6
<b>ARTICLE 3 - LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION</b>	6
Article 3.1. Règles générales	6
Article 3.2. Mise en œuvre	6
Article 3.3. Rémunérations	6
Article 3.4. Parcours de formation	7
Article 3.5. Modalités de prise en charge	7
<b>ARTICLE 4 - REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ EN FORMATION</b>	7
<b>ARTICLE 5 - VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS</b>	7
<b>ARTICLE 6 - OBSERVATOIRE DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS</b>	8
<b>ARTICLE 7 - ENTRETIEN PROFESSIONNEL</b>	8
<b>ARTICLE 8 - PASSEPORT FORMATION</b>	8
<b>ARTICLE 9 - BILAN DE COMPÉTENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE</b>	9
<b>ARTICLE 10 - DIFFUSION DE L'INFORMATION RELATIVE À LA FORMATION</b>	9
<b>ARTICLE 11 - RÉVISION DE L'ACCORD</b>	9
<b>ARTICLE 12 - SUIVI DU PRÉSENT ACCORD</b>	9
<b>ARTICLE 13 - EXTENSION DE L'ACCORD</b>	9
<b>ARTICLE 14 - FORCE OBLIGATOIRE DU PRÉSENT ACCORD</b>	9

## PRÉAMBULE

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 .

## ARTICLE 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.

#### *1.1.1-Règles générales*

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

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.)

#### *1.1.2-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.

#### *1.1.3-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).

#### **Avenant N°4**

Les partenaires sociaux stipulent que pour les contrats de professionnalisation ne faisant pas l'objet d'une priorité de branche les rémunérations des contrats de professionnalisation s'effectuent selon les conditions légales.

#### **1.2-La période 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.

##### **1.2.1-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...

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).

##### **1.2.2-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.

##### **1.2.3-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 tuteur 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.

### 1.3.2-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 Economique 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.

À 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

### Avenant N°1bis

A titre transitoire, pendant la période de mise en place des CQP prévus dans l'accord de branche du 20 janvier 2005, les équivalences diplômantes constituent les priorités de substitution de la branche professionnelle.

Formations diplômantes en alternance et de niveau IV de l'Education Nationale : BT collaborateur d'architecture, Bac Pro secrétariat, dans les régions pour lesquelles il n'existera pas d'offre de formation au titre de la formation de secrétariat interprofessionnel option Entreprises d'architecture en cours d'expérimentation par l'OPCAPL.

Formations diplômantes en alternance de niveau 3 : BTS design d'espace et BTS Economie de la construction.

Financement de ces formations dans les limites du budget dont dispose la branche à l'OPCAPL

La prise en charge financière de la formation s'effectue selon les termes du 1-1 paragraphe « Rémunération ».

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation de tutorat d'une durée minimum de 2 jours.

Le tuteur peut être le responsable de l'entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le jeune.

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de stagiaires suivant simultanément cette formation est limité à un stagiaire.

Le présent avenant doit permettre une insertion des jeunes préparant ces formations, en attendant la mise en œuvre des CQP, dans le cadre de sessions de formation dont l'inscription débute soit en septembre 2005, soit en septembre 2006.

### Avenant n°2

Les partenaires sociaux attentifs à l'intégration dans la profession des jeunes diplômés, décident de rendre prioritaire la formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Oeuvre.

La formation à la Maîtrise d'Oeuvre est indispensable à la réussite des jeunes architectes entrant dans le marché du travail.

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés ne sauraient pour autant soutenir totalement le dispositif mis en place par l'arrêté du 20 juillet 2005 et ses modalités d'application, les partenaires sociaux n'ayant pas été appelés à participer à l'élaboration du référentiel de formation, des procédures de suivi et de contrôle, ni à sa validation.

Sous sa forme actuelle, l'Habilitation à la Maîtrise d'Oeuvre est insuffisante tant au regard de la durée de la formation qu'au niveau de l'approfondissement du métier d'architecte.

Malgré ce constat, la branche professionnelle des entreprises d'architecture décide de prendre en charge cette formation d'Habilitation à la Maîtrise d'Oeuvre dans le cadre des contrats de professionnalisation.

La formation au titre de l'Habilitation à la Maîtrise d'Oeuvre est prioritaire.

La prise en charge par l'OPCAPL des dépenses liées au maintien de la rémunération et aux frais de formation au titre de la formation Habilitation à la Maîtrise d'Oeuvre dans le cadre du contrat de professionnalisation est fixée à un euro de l'heure, contrairement à l'alinéa 3 du paragraphe Rémunération de l'article 1-1 de l'accord formation du 20 janvier 2005.

Les autres dispositions définies à l'article 1.1 de l'accord du 20 janvier 2005 relatif à la formation professionnelle, notamment en matière de rémunération, s'appliquent à ce dispositif d'Habilitation à la Maîtrise d'œuvre.

## ARTICLE 2

### LE PLAN DE FORMATION

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

#### 2.1-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.

#### 2.2-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.

#### 2.3-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 transmises à l'OPCA-PL .

#### 2.4-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.

#### Article 3 – Le Droit Individuel à la Formation

Le DIF mis en œuvre 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.

#### 3.1-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.

#### 3.2-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.

#### 3.3-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.

### 3.4-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.

### 3.5-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'OPCAPL 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'OPCAPL dans la limite des plafonds de prise en charge définis chaque année en CPNEF.

## ARTICLE 4

### REMPLACEMENT D'UN SALARIÉ 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).

## ARTICLE 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 Collecteur Agréé des Professions Libérales (OPCA-PL), dont le siège est à Levallois-Perret 92309- 52/56 rue Kléber.

Cet organisme est administré paritairement entre collègue employeur et collègue 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 :

*Avenant n°6, du 7 juillet 2011, étendu par arrêté publié le 7 août 2012*

#### 1-1 Entreprises de moins de 10

Les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCAPL une contribution égale à 0.60% de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :  
0,15% au titre de la professionnalisation et du DIF  
Le solde au titre du plan de formation

#### 1-2 Entreprises de 10 à moins de 20 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 10 et inférieur à 20 salariés, en tenant compte de l'exonération de la contribution de 0,20% CIF prévue par l'ordonnance du 2 août 2005, ont un taux de contribution global fixé à 1,60%, et versent à l'OPCAPL :

- Une contribution de 1,40% au titre du plan de formation,
- Une contribution de 0,15% au titre de la professionnalisation et du DIF

Le solde de 0,05%, s'il ne fait pas l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise pour une action de formation, sera reversé à un organisme collecteur habilité.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 10 salariés.

#### 1-3 Entreprises de 20 à moins de 50 salariés

Les entreprises ayant un effectif supérieur ou égal à 20 et inférieur à 50 salariés versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35% de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

- Un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF,
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation /DIF.
- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise.

Ces taux de contribution sont applicables dès la première année de franchissement du seuil de 20 salariés.

#### 1-4 Entreprises de 50 salariés et plus

Les entreprises ayant un effectif supérieur à 50 salariés versent à l'OPCAPL une contribution au titre de la professionnalisation/ DIF et du plan de formation qui ne peut être inférieure à 1,35% de la masse salariale brute des entreprises d'architecture.

Cette contribution se répartit ainsi :

- Un versement de 0,50 % au titre de la professionnalisation et du DIF,
- Un versement obligatoire au titre du plan de formation, qui représente le solde entre l'obligation minimale conventionnelle et le versement de la contribution au titre de la professionnalisation /DIF.
- Le cas échéant, un versement complémentaire au titre du plan de formation correspondant au solde de l'obligation légale de financement qui n'a pas fait l'objet d'une utilisation directe par l'entreprise d'architecture.

**Article 2 : Modalités de prélèvement du financement du Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.**

Le prélèvement au titre du financement du fonds de sécurisation des parcours professionnels fait l'objet d'un reversement par l'OPCAPL qui se calcule selon les modalités suivantes :

Le prélèvement annuel au titre du FPSPP s'effectue selon le taux fixé annuellement par arrêté ministériel.

Ce prélèvement compris entre 5% et 13% de l'obligation légale des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle est ainsi réparti :

■ Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de moins de 10 salariés :

Le prélèvement total est réparti à hauteur de 50% sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation

■ Au titre de l'obligation légale de versement des entreprises de plus de 10 et de plus de 50 salariés

Le solde du prélèvement FPSPP, après déduction de la part assise sur les contributions dues au titre du financement du congé individuel formation est réparti à hauteur de 50% sur la collecte légale due au titre de la professionnalisation, le solde sur la collecte légale due au titre du plan de formation

■ Dispositions particulières :

Quelque soit l'effectif des entreprises, le prélèvement se calcule sur la cotisation légale nette après prélèvement de la TVA. »

**Article 3 : Portée de l'accord.**

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des entreprises d'architecture.

En conséquence, les accords d'entreprise relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L 2252-1 (accords de branche) et de l'article L 2253-3 du code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent pour les contributions 2010 versées en 2011, ainsi que pour les contributions des années suivantes.

**ARTICLE 6**

**OBSERVATOIRE DES MÉTIERS 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 1er 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. (Réserve d'extension : les dépenses de fonctionnement de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont faites dans la limite du plafond fixé par l'arrêté ministériel du 21 février 2005, publié au Journal officiel du 5 mars 2005)

**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 COMPÉTENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE

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

Les dépenses liées au maintien de la rémunération 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 À 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'OPCAPL.

## ARTICLE 11

### RÉVISION 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 PRÉSENT 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 PRÉSENT 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*

### ORGANISATIONS SYNDICALES SIGNATAIRES ORGANISATIONS REPRÉSENTATIVES DES :

#### ■ Salariés :

CFE CGC BTP - 15 rue de Londres - 75008 PARIS  
François DUDILIEUX  
Syndicat National CGT Architecture  
Urbanisme Métro, BDT, 3, rue du Château d'eau - 75010 PARIS  
Jacques PREVOST  
SYNATPAU CFDT, BDT, 3, rue du Château d'eau - 75010 PARIS  
Alain HENAUX  
FEDERATION FO BTP - 170, av Parmentier, 75010 PARIS  
Dominique MODAINE

#### ■ Employeurs :

Syndicat de l'Architecture SA,  
1, rue du Groupe Manouchian 75020 - PARIS  
Jean-François CHENAIS  
Union Nationale des Syndicats Français d'Architectes UNSFA  
26, bd Raspail 75007 PARIS  
Alain MASSON