

Convention collective

BÂTIMENT - CADRES



N° de brochure : 3322

N° IDCC : 2420

Date de dernière mise à jour : 2020-07-27

Sommaire

Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004	1
Titre Ier Dispositions générales	1
Titre II Contrat de travail	4
Titre III Classification et rémunération	4
Chapitre III.1 Classification et rémunération	4
Chapitre III.2 Durée du travail	4
Titre IV Congés payés Autorisations d'absence.-Jours fériés	5
Titre V Protection sociale	6
Titre VI Déplacements	7
Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM	7
Chapitre VI.2 Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France	8
Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois	8
Section 2 Déplacements supérieurs à 3 mois	8
Titre VII Rupture du contrat de travail	9
Licenciement	9
Mise à la retraite	9
Départ à la retraite	10
Dispositions communes	10
Titre VIII Autres dispositions	11
Titre IX Dispositions finales	11
Annexe	12
Textes Attachés	12
Accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur	12
Protocole d'accord du 13 juin 1973 relatif au fonds commun	13
Annexe	13
Frais de déplacement, découcher et repas	13
Avenant n° 1 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours	14
Préambule	14
Accord du 18 décembre 2012 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale	15
Adhésion par lettre du 6 février 2014 de la FNCCB CFDT à la convention	17
Adhésion par lettre du 10 février 2014 de la FNCCB CFDT à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012	17
Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment	17
Préambule	17
Titre Ier Diagnostic actualisé	17
Titre II Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur	18
Titre III Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération	18
Titre IV Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés	19
Titre V Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes	22
Titre VI égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois	22
Titre VII Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en oeuvre une gestion active des âges	22
Titre VIII Suivi, évaluation et calendrier prévisionnel de l'accord	22
Titre IX Cadre juridique	22
Avenant du 10 mai 2017 à l'accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur	23
Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	24
Préambule	24
Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	28
Préambule	28
Textes Salaires	32
Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2010	32
Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012	33
Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013	33
Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014	34
Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2015	35
Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2016	35
Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2017	36
Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2018	37
Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2019	37
Convention collective nationale relative aux appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951	37
Textes Salaires	42
Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007	42
Accord du 30 mars 2001 applicable dans la région Ile-de-France	42
Avenant n° 58 du 22 novembre 2005 relatif aux salaires	43
Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres	43
Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011	44
Textes Attachés	44
Annexe Champ d'application professionnel accord national du 25 février 1982	44
Champ d'application professionnel de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment.	44
Annexe au champ d'application Accord national du 25 février 1982	46
Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics.	46
Décret n° 62-235 DU 1er mars 1962 Accord national du 25 février 1982	46
Modifications à l'accord relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982	46
Avenant n° 1 du 17 mars 2004	47
Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.	47
Préambule	47
Clause de caducité	48
Champ d'application	48
Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail	48
Abrogation	48
Modalité 1	48

Modalité 2	48
Modalité 3	48
Modalité 4	48
Repos non pris sur la période de référence	49
Départ au cours de la période de référence	49
Rémunération	49
Contingent annuel d'heures supplémentaires	49
Compte épargne-temps	49
Temps partiel	49
Prime de vacances	50
Chômage partiel	50
Embauches ou préservation d'emplois	50
Groupements d'employeurs	50
Personnel d'encadrement	50
Réexamen de l'accord	50
Suivi de l'accord	50
Entrée en vigueur	51
Extension	51
ANNEXE I	51
Textes Attachés	52
Avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)	53
Préambule	53
Champ d'application	53
Organisation des périodes d'astreinte	53
Régime des heures supplémentaires avec anticipation	53
Travail intermittent	53
Formation et réduction du temps de travail	54
Organisation de la réduction du temps de travail en trois étapes	54
Régime des heures supplémentaires sans anticipation	54
Dispositions diverses	55
Suivi de l'accord	55
Entrée en vigueur	55
Extension	55
Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France	55
I. - Contenu de l'accord	55
Préambule	55
Rayon d'intervention	55
Délai d'intervention	56
Délai de prévenance	56
Personnel concerné	56
Moyens mis à disposition	56
Types d'astreintes	56
Durée du travail en cas d'intervention	56
Repos. - Périodicité des astreintes	56
Contrôle des interventions en période d'astreinte	57
Rémunération du temps de travail en cas d'intervention	57
Contrepartie financière de la sujétion d'astreinte	57
II. - Champ d'application de l'accord	57
III. - Dépôt	57
IV. - Date d'application	57
V. - Extension	57
Avenant n° 2 du 17 décembre 2003 portant modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 à l'avenant n° 1 de cet accord	
Avenant n° 2 du 17 décembre 2003	57
Avenant n° 3 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail	58
Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.	58
Préambule	59
Titre Ier : Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail	60
1. Modulation et réduction de la durée annuelle du travail	60
2. Période et horaire moyen de modulation	60
3. Mise en oeuvre	60
4. Programmation indicative	60
5. Limites de la modulation et répartition des horaires	60
6. Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale (1)	60
7. Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif	60
8. Rémunération mensuelle	61
9. Prime de vacances	61
10. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation	61
11. Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation	61
12. Chômage partiel	61
13. Sont annulées les dispositions suivantes	61
14. Allègements de cotisations sociales	61
Titre II : Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail.	61
Titre III : Dispositions relatives à l'encadrement.	62
Titre IV : Compte épargne-temps.	63
1. Mise en oeuvre	63
2. Ouverture et tenue du compte	63
3. Alimentation du compte	63
4. Utilisation du compte épargne-temps (1)	63
5. Situation du salarié pendant le congé	64
6. Cessation et transmission du compte	64

Titre V : Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord	64
Dépôt	64
Extension	64
Date d'effet	64
Durée de l'accord	64
Bilan	64
Déclaration relative aux appointements minimaux des IAC du BTP	64
Recommandation relative aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM du BTP	64
Déclaration relative aux conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du BTP	64
Textes Attachés	65
Avenant n° 2 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi	65
Accord professionnel du 22 juin 2006 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité	65
Préambule	65
TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	65
Forme de la journée de solidarité	65
Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.	65
Nature de la journée de solidarité.	66
Durée de la journée de solidarité.	66
Période de référence de la journée de solidarité.	66
Jours fériés et chômés.	66
Changement d'employeur.	66
Incidence sur les accords collectifs et les contrats de travail.	66
TITRE II : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES	66
Personnel de direction soumis au forfait jours.	66
Personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation - Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000.	66
Personnel administratif et de service.	67
DISPOSITIONS FINALES	67
Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord.	67
Primauté de l'accord.	67
Révision, dénonciation de l'accord.	67
Dépôt, extension, notification de l'accord.	67
Information des salariés et des représentants du personnel.	67
Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics	67
Préambule	67
Champ d'application	67
Définition du travail de nuit	68
Organisation du travail de nuit	68
Durée du travail applicable	68
Contreparties liées au travail de nuit	68
Garanties particulières	68
Surveillance médicale spéciale	68
Affectation particulière	68
Maternité	69
Formation professionnelle	69
Egalité professionnelle	69
Entrée en vigueur	69
Dépôt	69
Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	69
Préambule	69
TITRE Ier MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN MATIÈRE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT	70
TITRE II RÉMUNÉRATION	70
TITRE III ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE	71
TITRE IV DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE	71
TITRE V DIVERSITÉ	72
TITRE VI SUIVI DE L'ACCORD	72
TITRE VII AUTRES DISPOSITIONS	72
Annexe I Cahier des charges de l'outil statistique	72
Annexe II Synthèse des principales dispositions applicables en matière d'hygiène sur les chantiers	73
Accord du 15 septembre 2010 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de validation	73
Préambule	73
Annexes	75
Textes Attachés	76
Avenant n° 1 du 14 janvier 2014 relatif au crédit d'heures et à la saisine de la commission	76
Annexe	76
Avenant n° 2 du 7 janvier 2016 à l'accord du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords	77
Préambule	77
Annexe	78
Accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	78
Préambule	79
Titre Ier Dispositions relatives à la formation professionnelle	79
1. Dispositions relatives au bâtiment	80
2. Dispositions relatives aux travaux publics	80
3. Dispositions communes au bâtiment et aux travaux publics	81
Titre II Renforcer le pilotage national et régional de la formation professionnelle	81
Titre III Adapter l'organisation et le développement du CCCA-DTP à l'évolution de l'apprentissage dans le BTP	82
Titre IV Dispositions diverses	82
Textes Attachés	83
Accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage	83
Préambule	83

Annexes	86
Adhésion par lettre du 8 septembre 2016 de la CAPEB à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	89
Avenant n° 1 du 23 mai 2017 à l'accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage	89
Annexe	90
Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération	96
<i>Préambule</i>	96
<i>Titre Ier Diagnostic préalable</i>	96
<i>Titre II Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur</i>	96
<i>Titre III Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération</i>	97
<i>Titre IV Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés</i>	98
<i>Titre V Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes</i>	100
<i>Titre VI égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois</i>	100
<i>Titre VII Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en oeuvre une gestion active des âges</i>	100
<i>Titre VIII Suivi, évaluation et calendrier prévisionnel</i>	100
<i>Titre IX Cadre juridique</i>	100
Accord du 25 juin 2014 relatif à la couverture sociale des salariés en cessation d'activité	101
<i>Préambule</i>	101
Accord du 10 février 2015 relatif au financement de la formation continue	102
<i>Préambule</i>	102
<i>Annexe I</i>	103
Accord du 29 juin 2016 relatif à la stratégie des branches du bâtiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation	104
<i>Préambule</i>	104
Accord professionnel du 14 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Construction)	106
<i>Préambule</i>	106
Textes parus au JORF	JO-1
Nouveautés	NV-1
<i>Avenant n° 18 règlement des régimes de frais médicaux (14 mai 2014)</i>	NV-1
<i>Avenant n° 19 règlement régimes frais médicaux retraités (14 mai 2014)</i>	NV-1
<i>Avenant n° 22 à l'accord du 01/10/2001 prévoyance (22 décembre 2015)</i>	NV-1
<i>Accord collectif relatif à la couverture complémentaire de frais de santé dans le bâtiment (départements de corréze, de creuse et de haute-vienne) (22 mai 2017)</i>	NV-1
<i>Avenant n°72 appointements minimaux (14 janvier 2020)</i>	NV-1
<i>Avenant n° 31 prevoyance (26 mai 2020)</i>	NV-2
Liste des sigles	SIG-1
Liste thématique	THEM-1
Liste chronologique	CHRO-1
Index alphabétique	ALPHA-1

Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004

Signataires	
Organisations patronales	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ; Fédération française du bâtiment (FFB) ; Fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ; Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP), pour la section bâtiment.
Organisations de salariés	Fédération BATIMAP-TP CFTC ; Fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.
Organisations adhérentes	FNCB CFDT, par lettre du 6 février 2014 (BO n°2014-9)

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1

En vigueur non étendu

La présente convention collective régit en France, à l'exclusion des DOM-TOM, les relations de travail entre :

- d'une part, les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous,
- d'autre part, les cadres qu'ils emploient à une activité de travaux publics, sur le territoire de la France métropolitaine.

Elle engage toutes les organisations syndicales d'employeurs et de salariés adhérentes aux instances nationales l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, ainsi que tous leurs adhérents exerçant leur activité sur le territoire métropolitain.

Article 1.2

En vigueur non étendu

Le critère d'application de la présente convention est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Les activités visées sont :

21.06 Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (*).

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées : les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (*).

55.10 Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12. Travaux d'infrastructure générale

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20. Entreprises de forages, sondages, fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique : pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales, ainsi que :

- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30. Installations industrielles, montage-levage

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage, ainsi que :

- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40. Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radioélectrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, appliquaient une autre convention collective que celle du bâtiment) ;
- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installation d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50. Construction industrialisée

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de bâtiment réalisant des constructions industrialisées, les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (*).

55.60. Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées : pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70. Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installation de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installation de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71. Menuiserie-serrurerie

Sont visées :

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisines ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux), pose associée ou non à la fabrication ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (*) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (balcons, rampes d'escalier, grilles...) (*) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (*) .

55.72. Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73. Aménagements-finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et les expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture du bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastique...), pour les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (*) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installation et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...), cependant, pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique (*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerres (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08. Services de nettoyage

Sont visées : pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) Clause d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. La présente convention collective nationale sera appliquée lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.

2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application de la présente convention collective nationale et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires de la présente convention collective nationale ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, la présente convention collective nationale n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension de la présente convention collective nationale.

Cas des entreprises mixtes de travaux publics et de bâtiment

Pour l'application de la présente convention collective nationale, est considérée comme entreprise mixte de travaux publics et de bâtiment celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités de travaux publics telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application et, d'autre part, une ou plusieurs activités de bâtiment telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret n° 73-1306 du 9 novembre 1973.

1. La présente convention collective nationale sera appliquée par les entreprises mixtes de bâtiment et de travaux publics lorsque le personnel effectuant les travaux correspondant à une ou plusieurs activités de travaux publics, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.

2. Lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités de bâtiment se situe entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes de bâtiment et de travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, pour l'application de la présente convention collective nationale ou pour l'application de la convention collective des travaux publics.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective nationale, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités de bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente convention collective nationale n'est pas obligatoirement applicable.

4. Les entreprises mixtes visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de la présente convention collective nationale.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

21.07. Menuiserie métallique de bâtiment

Toutefois, l'extension de la présente convention collective ne sera pas demandée pour cette activité.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

Les dispositions de la présente convention s'appliquent dès le premier jour aux cadres des entreprises étrangères intervenant en France, dans les conditions fixées par les lois et règlements.

Article 1.3

En vigueur non étendu

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. A cette fin, les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur l'exercice des compétences requises et les qualifications des candidats. Les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Les entreprises se donnent pour objectif dans les recrutements de cadres que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences, expériences et profils équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les entreprises définissent les moyens propres à assurer l'égalité d'accès à la formation professionnelle pour les hommes et les femmes.

La mixité des emplois implique que les femmes puissent avoir les mêmes parcours professionnels que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilités.

Les parties signataires réaffirment enfin leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur.

Article 1.4

En vigueur non étendu

Aucun cadre ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun cadre ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice normal du droit de grève.

Article 1.5

En vigueur non étendu

Aucun salarié, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une période de formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir les agissements de harcèlement sexuel ou moral tels qu'ils sont définis par la législation en vigueur ou pour avoir témoigné de tels agissements ou les avoir relatés.

Article 1.6

En vigueur non étendu

1.6.1. Droit syndical et liberté d'opinion

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les parties signataires reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu de travail, les employeurs s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales, mutualistes ou civiques ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses pour arrêter leur décision, notamment en ce qui concerne l'engagement, la conduite ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les mesures de discipline ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat. Le personnel s'engage de son côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions personnelles ;
- l'adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

Les parties signataires s'engagent à veiller à la stricte observation des engagements définis ci-dessus et à s'employer auprès de leurs ressortissants respectifs pour en assurer le respect légal.

Si un cadre conteste le motif de son licenciement comme ayant été effectué en violation des dispositions ci-dessus, l'employeur et le cadre s'emploieront à essayer d'apporter au cas litigieux une solution équitable. Cette intervention ne fait pas obstacle au droit pour les parties d'obtenir judiciairement réparation du préjudice causé.

La constitution de sections syndicales et la désignation des délégués syndicaux sont réglées par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dans les conditions légales en vigueur, les cadres peuvent participer à des stages ou sessions de formation économique, sociale et syndicale.

1.6.2. Participation aux instances statutaires

Pour faciliter la présence des cadres aux instances statutaires de leur organisation syndicale, des autorisations d'absence seront accordées sur présentation d'une convocation écrite nominative de leur organisation syndicale, produite auprès du chef d'entreprise. Ces autorisations d'absence, non rémunérées et non imputables sur les congés payés et les jours de RTT, seront accordées pour autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 jours par an et qu'elles n'apporteront pas de gêne sensible à la marche de l'entreprise, la gêne devant être motivée par écrit.

1.6.3. Participation aux commissions paritaires nationales

Conformément à l'article L. 132-17 du code du travail, afin de faciliter la participation de salariés d'entreprises de bâtiment aux réunions paritaires nationales convoquées à l'initiative des organisations patronales signataires ou de celles qui leur sont affiliées, les dispositions suivantes sont arrêtées :

- une autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion précisant notamment l'objet, le lieu et l'heure) et respectera un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés, sauf cas de force majeure. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise ;
- ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction sur le salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise. Les heures passées en négociation et en transport en dehors de l'horaire habituel de travail ne seront pas indemnisées ;
- les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

Le nombre de salariés bénéficiaires des dispositions du présent article est fixé à 2 par réunion et organisation syndicale représentative.

1.6.4. Participation à la gestion d'organismes paritaires professionnels

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national participent à la gestion des organismes paritaires professionnels.

La participation de ces organisations à la gestion d'organismes paritaires professionnels est réglée conformément au protocole d'accord du 13 juin 1973, modifié notamment par les avenants du 17 juin 1974, du 28 janvier 1981 et du 7 juillet 1993, joints en annexes I, II, III et IV.

1.6.5. Délégués du personnel et comités d'entreprise

La représentation des cadres par les délégués du personnel et au sein des comités d'entreprise est régie par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la subvention de fonctionnement au comité d'entreprise et le financement des oeuvres sociales de celui-ci sont assurés dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II Contrat de travail

Article 2.1

En vigueur non étendu

Chaque engagement est confirmé par un contrat de travail écrit mentionnant qu'il est fait aux conditions générales de la présente convention et précisant notamment la ou les fonctions de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du travail qui lui est applicable.

Il est également mentionné les organismes de prévoyance et de retraite auxquels est affilié le cadre.

Article 2.2

En vigueur non étendu

Toute proposition de modification du contrat devra être notifiée par écrit. Le cadre bénéficiera d'un délai de réflexion de 1 mois à défaut d'autre délai plus long fixé par des dispositions législatives ou réglementaires.

En cas de refus, et si l'employeur décide de procéder au licenciement du cadre, il devra en justifier le motif réel et sérieux.

Article 2.3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2.4

En vigueur non étendu

Les entreprises formalisent par un écrit les délégations de pouvoirs données aux cadres, indiquant de manière précise :

- les pouvoirs transférés au délégataire et dans quels domaines ;
- les procédures ordinaires ou urgentes par lesquelles le délégataire rend compte de sa délégation ;
- les moyens matériels, humains et financiers dont dispose le délégataire pour assurer ses responsabilités ;
- le pouvoir de sanction dont il dispose ;
- la durée de la délégation, qui doit être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
- le cas échéant, les formations permettant au délégataire d'avoir les compétences requises.

Les mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

Article 2.5

En vigueur non étendu

L'emploi de personnel temporaire et/ou l'emploi de personnel sous contrat à durée déterminée ne doit intervenir que pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne peut avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Une indemnité de fin de contrat est due aux cadres embauchés en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre III Classification et rémunération Durée du travail

Chapitre III.1 Classification et rémunération

En vigueur non étendu

La classification des cadres du bâtiment résulte de la convention collective nationale du 30 avril 1951 concernant les appointements minima des ingénieurs et cadres du bâtiment.

Chapitre III.2 Durée du travail

Article 3.1

En vigueur non étendu

Les règles relatives à la durée du travail sont celles contenues :

- dans l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 relatif à l'organisation, à la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, constituant l'annexe V de la présente convention, étendu pour les entreprises de bâtiment de plus de 10 salariés par arrêté ministériel du 23 février 1999 (JO du 26 février 1999) modifié par arrêté ministériel du 30 mai 2000 (JO du 24 juin 2000) ;
- dans l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), constituant l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (JO du 31 octobre 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (JO du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO du 29 mai 2004).

Article 3.2

En vigueur non étendu

La durée du travail à temps partiel est définie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Les salariés travaillant à temps partiel bénéficient des mêmes droits et obligations que les salariés travaillant à temps complet.

Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de retour à temps plein en cas d'emploi disponible.

Article 3.3

En vigueur non étendu

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les cadres ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou

plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;

- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;

- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payé, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail.

Titre IV Congés payés Autorisations d'absence.-Jours fériés

Article 4.1

En vigueur non étendu

Les cadres ont droit à un congé payé dont la durée est de 2,5 jours ouvrables par mois de travail ou par périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223-4 du code du travail, sans que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent titre ou par la législation au titre du fractionnement.

La période de référence pour l'acquisition des droits à congés payés est fixée du 1er avril au 31 mars. La période de prise des congés payés est fixée du 1er mai au 30 avril.

A défaut d'accord, la cinquième semaine de congés est prise en une seule fois pendant la période du 1er novembre au 30 avril.

Les jours de congés payés dont bénéficient les cadres sont versés par la caisse des congés payés à laquelle l'entreprise adhère.

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité correspondante, lorsque les congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont forfaitairement assimilés à 1,20 mois.

Les jours de congés dus en sus des 24 jours ouvrables, même s'ils sont pris en dehors de la période du 1er mai au 31 octobre, n'ouvrent pas droit aux jours de fractionnement prévus par l'article L. 223-8 du code du travail.

Lorsque la cinquième semaine de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivaut à 5 jours ouvrés et l'indemnité correspondante doit être équivalente à 6 jours ouvrables de congé.

4.1.1. Congés payés d'ancienneté

Au-delà des jours de congé légaux et de fractionnement, les cadres bénéficient de jours de congés payés d'ancienneté, aux conditions suivantes :

- 2 jours ouvrables pour les cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics ;

- 3 jours ouvrables pour les cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, seront pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

4.1.2. Prime de vacances

Une prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, acquis sur la base de 2 jours ouvrables de congé par mois de travail, est versée aux cadres après 6 mois de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics.

Cette prime, qui ne se cumule pas avec les versements qui ont le même objet, est versée en même temps que l'indemnité de congé.

4.1.3. Dates de départ en congé

Les dates des congés seront fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de principe des tours de départ sera portée à la connaissance des intéressés si possible avant le 1er avril et en tout cas au moins 2 mois à l'avance.

Pour les cadres dont les enfants fréquentent l'école, les congés seront donnés, dans toute la mesure compatible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Lorsque plusieurs membres d'une même famille, vivant sous le même toit, travaillent dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement s'ils le désirent mais restera soumise aux exigences du service.

Lorsque les besoins du service l'exigeront, le chef d'entreprise pourra demander au cadre que la partie du congé correspondant aux 24 jours ouvrables institués par la loi du 16 mai 1969 et excédant 12 jours ouvrables soit prise séparément par fractions ne pouvant chacune être inférieure à 6 jours ouvrables.

Dans ce dernier cas, le cadre bénéficiera, nonobstant les dispositions du 1er alinéa de l'article 4.1 de la présente convention, de 2 jours ouvrables de congés payés supplémentaires. De plus, il recevra de l'entreprise, en compensation de ses frais supplémentaires de route, une indemnité fixée forfaitairement à 8/100 des appointements mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les avantages qui auraient le même objet, notamment les jours de congés au titre du fractionnement prévus par la loi, restent à la charge de l'entreprise.

Lorsque des circonstances exceptionnelles, moins de 2 mois avant la date fixée pour le départ en congé, amènent à différer cette date à la demande de l'entreprise, un accord préalable doit intervenir avec celle-ci pour un dédommagement approprié.

Il en est de même si, étant en congé, le cadre est rappelé pour une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire repartir terminer son congé, les frais occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congés non pris seront reportés.

Dans les cas visés à l'alinéa précédent, il est accordé 2 jours de congés supplémentaires en plus du temps de voyage, lesquels ne donneront pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

4.1.4. Absences pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.3, dernier alinéa, de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité n'entraînent pas une réduction des congés annuels si le cadre justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, ouvrables ou non, continus ou non, d'exécution effective du contrat de travail ou de périodes qui y sont assimilées par l'article L. 223-4 du code du travail.

Article 4.2

En vigueur non étendu

Le cadre bénéficie d'autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

Mariage : 4 jours

PACS : 3 jours

Mariage d'un de ses enfants : 1 jour

Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours

Obsèques d'un de ses enfants : 3 jours

Obsèques de son père, de sa mère : 3 jours

Obsèques d'un de ses grands-parents ou beaux-parents, d'un de ses frères ou beaux-frères, d'une de ses soeurs ou belles-soeurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour

Naissance survenue à son foyer ou arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption : 3 jours

Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité prévu au premier alinéa de l'article L. 122-26 du code du travail.

Article 4.3

En vigueur non étendu

Le chômage des jours fériés légaux et indemnisés dans les conditions légales ne peut être récupéré.

Titre V Protection sociale

Article 5.1

En vigueur non étendu

Les cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse professionnelle (1) instituée à cet effet.

(1) A la caisse de retraite du bâtiment et des travaux publics (BTP Retraite) ou à la caisse nationale de retraite du bâtiment, des travaux publics et des industries graphiques (CNRBTPIG).

Article 5.2

En vigueur non étendu

Tout cadre est affilié par son employeur à un régime de prévoyance souscrit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle).

Le régime de prévoyance garantit au personnel cadre les prestations de base définies, rappelées en annexe VII, par les partenaires sociaux dans les règlements de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics - catégorie cadres, et faute d'avoir souscrit un régime de prévoyance garantissant chacune des prestations de ce régime de base, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3

En vigueur non étendu

Les absences justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

a) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie couverts par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout cadre sans condition d'ancienneté ;

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non professionnels de tout cadre justifiant d'une année de présence dans l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises assujetties au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Les prestations suivantes seront dues :

1. Pendant les 90 premiers jours à compter du jour de l'arrêt de travail, l'employeur versera au cadre l'intégralité de ses appointements mensuels, sous réserve de reversement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il percevra de la sécurité sociale ;

2. A partir du 91^e jour, le cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations d'indemnités journalières équivalentes à celles du

régime de base de prévoyance des cadres, telles que définies à l'article 5.2.

Faute d'avoir souscrit à un tel régime de prévoyance, l'employeur devra payer directement les indemnités correspondantes.

Le montant total de ces indemnités et des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents seront réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé toucherait du fait des indemnités versées par le responsable de l'accident ou son assurance.

En cas d'accident causé par un tiers, et non reconnu comme accident du travail, les paiements ne seront faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsable ou son assurance, et à la condition que l'intéressé engage lui-même les poursuites nécessaires.

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports ayant entraîné une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Article 5.4

En vigueur non étendu

Lorsque le temps donnant droit aux allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, le cadre dont l'état de santé nécessite certains soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans rémunération et sur production d'un certificat médical à renouveler, pendant une période maximum de 1 année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf inaptitude intervenue pendant ce temps.

Après une année de mise en disponibilité, le cadre peut être licencié. Il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de licenciement prévue au titre VII, calculée sur l'ancienneté qu'il avait acquise à la date de sa mise en disponibilité.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, un licenciement pour fin de chantier ou un licenciement pour motif économique ou une mise à la retraite à l'initiative de l'employeur en application des articles 7.6 et suivants de la présente convention.

Article 5.5

En vigueur non étendu

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans l'entreprise, les périodes d'arrêt de travail dues à une maternité, y compris celles qui sont dues à un état pathologique attesté par certificat médical comme relevant de la grossesse ou des couches, seront indemnisées à 100 % des appointements mensuels des intéressées - déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise - pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement).

Le montant total de ces indemnités et des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de toutes les cotisations sociales et contributions sur salaire incombant au cadre concerné.

Article 5.6

En vigueur non étendu

Après la naissance ou l'adoption de son enfant, le cadre peut bénéficier dans les conditions de la législation d'un congé de paternité de 11 jours calendaires consécutifs (18 jours en cas de naissances multiples) qui peut se cumuler avec les 3 jours prévus par l'article 4.2 de la présente convention.

L'indemnisation de ce congé a lieu conformément à la législation en vigueur.

Le père qui souhaite bénéficier de ce congé doit en formuler la demande par lettre recommandée 1 mois au moins avant le début du congé demandé en joignant soit un certificat médical indiquant la date présumée de la naissance, soit l'extrait d'acte de naissance.

Le congé doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Titre VI Déplacements

Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM

En vigueur non étendu

6.1.1. Déplacements occasionnels

Les cadres qui effectuent, à la demande et pour le compte de l'entreprise, des déplacements occasionnels de courte durée sont remboursés sur justification de leurs frais de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des frais dépendant du lieu où s'effectuent les déplacements, ils ne sauraient être fixés d'une façon uniforme. Ils sont remboursés de manière à assurer au cadre des repas et une chambre répondant au standard normal de confort, selon les règles en vigueur dans l'entreprise.

Lors des déplacements occasionnels, le remboursement des frais de séjour peut être un forfait et fait l'objet d'un accord préalable entre l'entreprise et le cadre, en tenant compte des voyages prévus à l'article suivant.

6.1.2. Déplacement continu

Le cadre dont le contrat de travail mentionne qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu a droit à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

6.1.3. Voyages de détente hebdomadaires

Lors des déplacements supérieurs à 1 semaine, les cadres éloignés de leur proche famille bénéficient du remboursement des frais d'un voyage de détente hebdomadaire vers leur lieu de résidence déclaré.

Lorsqu'un cadre, amené à prendre son congé annuel au cours d'une période où il se trouve en déplacement, désire regagner sa résidence déclarée avant son départ en congé, ce voyage compte comme voyage de détente. La nouvelle période ouvrant droit à un voyage de détente part du jour du retour de congé.

6.1.4. Paiement des frais de déplacement

Les frais de déplacement ne constituant pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne sont pas payés pendant les congés, les jours de RTT (sauf si les jours de RTT sont pris sur place à la demande de l'entreprise), les voyages de détente, les absences pour élections, convenances personnelles, maladies ayant donné lieu à rapatriement ou hospitalisation ; seuls sont remboursés, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

6.1.5. Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

En cas de maladie, d'accident grave donnant lieu à hospitalisation ou de décès d'un cadre en déplacement, l'entreprise donne toutes facilités à un proche de l'intéressé pour voir ce dernier, notamment par le remboursement des frais de transport. En cas de décès d'un cadre en déplacement, les frais de transport du corps au lieu de résidence déclarée ou au lieu d'inhumation situé en France métropolitaine sont à la charge de l'entreprise.

6.1.6. Moyens de transport

En cas de déplacement, le moyen de transport utilisé et les conditions d'assurance y afférant sont préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un souci de bonne gestion et dans des conditions de confort normales.

Lorsque, après accord avec son entreprise, un cadre utilise pour l'exercice de ses fonctions un véhicule automobile lui appartenant, les frais occasionnés lui sont remboursés sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, qui ne peut être inférieur au barème fiscal. Dans ce cas, une assurance spécifique devra être souscrite et sera prise en charge par l'entreprise.

6.1.7. Changement de résidence

En cas de changement de lieu d'emploi comportant changement de lieu de résidence fixe accepté par le cadre, les frais directement occasionnés par ce changement pour l'intéressé et sa famille proche sont à la charge de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces frais est soumise à l'entreprise préalablement à leur engagement.

Sauf accord individuel prolongeant ce délai en cas de nécessité, le cadre est considéré comme déplacé et indemnisé comme tel, dans la limite de 1 an, tant qu'il n'a pu installer sa famille dans la nouvelle résidence.

Les frais de changement de résidence ou de retour à la résidence initiale comprennent en particulier le remboursement du dédit éventuel à payer par le cadre à son logeur, dans la limite de 3 mois de loyer.

En cas de décès du cadre au lieu de sa nouvelle résidence, les frais occasionnés par le rapatriement de sa famille (conjoint et personnes à charge), ainsi que les frais éventuels de retour du corps, sont à la charge de l'entreprise, dans les conditions fixées ci-dessus.

6.1.8. Retour à la résidence initiale

Tout cadre qui, après un changement de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dans sa nouvelle résidence bénéficie du remboursement des frais directement occasionnés par son retour à sa résidence initiale.

Le remboursement est effectué sur présentation des pièces justificatives et n'est dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois à partir de la notification du licenciement.

Si, dans la même hypothèse, le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il bénéficie du remboursement des frais définis ci-dessus, dans la limite de ceux qu'aurait occasionné son retour au point de départ

Lorsqu'un cadre reçoit un ordre de changement de résidence, si les coutumes locales ou la pénurie des locaux disponibles l'amènent à louer un logement avec un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, obtenir l'accord de son entreprise, faute de quoi celle-ci n'est tenue à lui rembourser que 3 mois de loyer.

Chapitre VI.2 Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France

En vigueur non étendu

6.2.1. Champ d'application

Les cadres qui ont travaillé pendant au moins 3 mois dans un ou plusieurs établissements métropolitains d'une entreprise relevant de la présente convention et qui, sans avoir quitté l'entreprise depuis lors, sont déplacés par leur entreprise pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine bénéficient des dispositions du présent texte.

Il en est de même pour les cadres mutés dans l'entreprise dans les conditions prévues au dernier alinéa de l'article 6.2.8 de la présente convention collective, pour autant qu'ils aient exercé leur activité pendant 3 mois en France métropolitaine dans l'entreprise qui les a mutés.

6.2.2. Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure au cadre amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera, dans la mesure du possible, la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois

En vigueur non étendu

6.2.3. Lettre de mission

Dans le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en vigueur en métropole, de la convention collective des travaux publics restent applicables.

Une lettre de mission sera remise au cadre amené à effectuer un déplacement compris entre 1 et 3 mois.

Cette lettre que le cadre devra signer avant son départ comprend expressément les points suivants :

- le lieu d'exercice de la fonction ;
- la durée du déplacement ;
- les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
- le détail de la couverture prévoyance et rapatriement ;
- éventuellement, une indemnité d'éloignement suivant les règles en vigueur dans l'entreprise.

Section 2 Déplacements supérieurs à 3 mois

En vigueur non étendu

6.2.4. Avenant au contrat de travail

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif du cadre, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique, à nouveau, de plein droit dès le retour en métropole.

Préalablement à la signature de l'avenant, l'entreprise met à la disposition du cadre pendant un délai suffisant une documentation aussi complète que possible concernant la réglementation sociale et fiscale en vigueur dans les pays où le cadre est envoyé, compte tenu de la durée prévisible du déplacement, et lui communique toutes informations relatives aux conditions générales de travail, de vie et d'environnement, propres aux lieux de travail.

L'avenant doit stipuler les points suivants :

Fonctions :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour.

Conditions de vie du cadre et de sa famille :

- couverture retraite (sécurité sociale ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- couverture prévoyance (invalidité, décès, accidents du travail, maladie et accidents, perte d'emploi) ;
- conditions de voyage, de transport et de rapatriement ;
- frais de voyage, de transport et de rapatriement ;
- frais de déménagement et, s'il y a lieu, assurances correspondantes ;

- congés et jours de repos (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateurs) ;

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le cadre est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public. Les garanties et avantages accordés dans l'avenant ne peuvent être inférieurs à ceux prévus à l'annexe VII.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 1 an, sauf accord du cadre.

6.2.5. Assistance au cadre et à sa famille

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au cadre et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

6.2.6. Rupture du contrat de travail

En cas de rupture du contrat de travail durant le séjour à l'extérieur, sauf cas plus favorable prévu dans l'avenant, les indemnités susceptibles d'être dues au cadre à cette occasion sont calculées sur le montant de la rémunération effective du cadre base France métropolitaine

Le rapatriement du cadre et de sa famille, s'il y a lieu, et de ses meubles et bagages, dans les conditions prévues au contrat, sont à la charge de l'entreprise. Ce droit au rapatriement ne peut être exercé que dans un délai maximum de 9 mois à dater de la notification du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du contrat due soit à la démission du cadre, soit à une faute grave de sa part, soit à toute circonstance dont il est reconnu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des frais de rapatriement qu'au prorata du temps de séjour effectué par rapport au temps de séjour prévu.

Les avantages de toute nature dont le cadre peut bénéficier au titre de la réglementation du lieu d'emploi s'imputent à due concurrence sur ceux prévus ci-dessus.

6.2.7. Retour en métropole

A son retour en métropole, le cadre sera affecté à un emploi aussi compatible que possible avec l'importance de ses précédentes fonctions et conservera sa qualification.

Le temps passé hors de la France métropolitaine entre en ligne de compte, notamment pour :

- la détermination de ses nouvelles fonctions et de ses appointements ;
- le calcul de l'ancienneté ;
- le calcul des diverses indemnités prévues en cas de rupture du contrat.

L'entreprise pourra faire bénéficier le cadre de la formation professionnelle continue qui peut s'avérer utile en raison soit de l'absence prolongée de l'intéressé, soit de l'évolution des techniques.

6.2.8. Détachement dans une autre entreprise

Lorsqu'un cadre est détaché hors de la France métropolitaine par l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole et mis à la disposition d'une entreprise de statut juridique étranger, filiale de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se porte garante pour la filiale de l'exécution des engagements résultant de l'application du présent texte.

Est considérée comme filiale l'entreprise dont plus de 50 % du capital est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, soit directement, soit par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée effectivement par l'entreprise métropolitaine.

Dans le cas où plusieurs entreprises métropolitaines relevant de la présente convention ont ensemble le contrôle effectif d'une entreprise étrangère, chacune de celles-ci se porte garante vis-à-vis des cadres qu'elle y détache au même titre que si l'entreprise étrangère était sa propre filiale.

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dans laquelle il travaille en métropole, le cadre y cesse son activité et est engagé pour travailler hors de la France métropolitaine par une entreprise française ou étrangère pouvant n'avoir aucun lien juridique avec l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte garante pour l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur du cadre, des dispositions de l'article L. 122-14-8 du code du travail concernant le droit du rapatriement, le maintien de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, sauf reconduction, réputé caduc à l'expiration d'un délai de 5 ans de service du cadre au sein de l'entreprise située hors de la France métropolitaine. En l'absence de reconduction, le cadre pourra opter, dans les 6 mois qui suivront la notification par l'entreprise du non-maintien des dispositions protectrices, pour l'application des dispositions figurant à l'alinéa précédent.

Titre VII Rupture du contrat de travail

Article 7.1

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 7.2

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 7.3

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Licenciement

Article 7.4

En vigueur non étendu

Sauf en cas de licenciement pour faute grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au cadre licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, justifie de 2 ans d'ancienneté dans l'entreprise, au sens de l'article 7.13, au moment de la notification du licenciement.

En cas de licenciement d'un cadre de plus de 65 ans révolus, celui-ci percevra l'indemnité visée à l'article 7.7.

Article 7.5

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Mise à la retraite

Article 7.6

En vigueur non étendu

La mise à la retraite à l'initiative de l'employeur d'un cadre âgé de moins de 65 ans (sans que cet âge puisse être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du code de la sécurité sociale) et pouvant bénéficier d'une pension de vieillesse à taux plein au sens du code de la sécurité sociale ne constitue pas un licenciement mais une cause autonome de rupture du contrat de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des contreparties ci-après portant sur la formation professionnelle ou sur l'emploi.

Si l'entreprise choisit la contrepartie formation professionnelle, elle devra consacrer une part d'au moins 10 % de son obligation légale au titre du plan de formation à des actions spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de 45 ans et plus, notamment au bénéfice du tutorat.

Pour les entreprises dont les contributions sont mutualisées en totalité, les OPCA du BTP concernés réserveront à cet effet 10 % des fonds qu'ils gèrent au titre du plan de formation.

Si l'entreprise choisit la contrepartie emploi, elle pourra s'en acquitter :

- soit par la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée ;
- soit par la conclusion d'un contrat d'apprentissage ;
- soit par la conclusion d'un contrat de formation en alternance ou d'un contrat de professionnalisation ;
- soit par la conclusion de tout autre contrat favorisant l'insertion professionnelle ;
- soit par l'embauche compensatrice déjà réalisée dans le cadre d'une mesure de préretraite progressive ou de toute autre mesure ayant le même objet.

Ces contreparties s'entendent à raison d'un contrat conclu pour 2 mises à la retraite, quelle que soit la catégorie professionnelle des salariés mis à la retraite.

Les contrats ci-dessus doivent avoir été conclus dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Pour faciliter la mise en oeuvre du présent article, les cadres pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront communiquer copie de leur relevé de carrière CNAVTS à leur employeur.

Article 7.7

En vigueur non étendu

Les cadres de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 ont droit à une indemnité de mise à la retraite visant à compenser la rupture du contrat de travail, indemnité versée par l'entreprise en fonction de l'ancienneté du cadre et calculée à raison de :

- 2/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

L'indemnité de mise à la retraite visée au présent article ne se cumule pas avec l'indemnité conventionnelle de licenciement, et notamment celle versée à l'occasion d'une rupture antérieure dans la même entreprise.

Article 7.8

En vigueur non étendu

Le cadre mis à la retraite après l'âge de 65 ans révolus pourra prétendre à l'indemnité visée à l'article 7.7.

Article 7.9

En vigueur non étendu

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient la mise en retraite et quelle que soit l'ancienneté du cadre concerné.

La mise en retraite par l'employeur sera notifiée au cadre par lettre recommandée avec accusé de réception dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

Article 7.10

En vigueur non étendu

Le cadre âgé de plus de 60 ans qui remplit les conditions pour bénéficier d'une pension vieillesse à taux plein du régime général de la sécurité sociale ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son contrat de travail pour prendre effectivement sa retraite perçoit l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi.

Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

- 1,5/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
- 3/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la retraite ne peut dépasser la valeur de 8 mois.

Pour l'application du présent article, l'ancienneté et la base de calcul sont celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

Article 7.11

En vigueur non étendu

Le cadre partant à la retraite à son initiative en application de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et justifiant d'une longue carrière, c'est-à-dire remplissant les conditions pour bénéficier d'une retraite à taux plein à partir d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du code de la sécurité sociale, percevra, à la condition qu'il demande la liquidation effective de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 7.10. ci-dessus.

Article 7.12

En vigueur non étendu

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que soit l'âge auquel intervient le départ en retraite et quelle que soit l'ancienneté du salarié concerné.

Le cadre notifiera son départ en retraite à l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, dont la date de première présentation fixe le point de départ du délai de préavis.

Dispositions communes

Article 7.13

En vigueur non étendu

On entend par ancienneté du cadre le temps pendant lequel le cadre a été employé en une ou plusieurs fois dans l'entreprise ou dans le groupe, lorsqu'il existe un comité de groupe, y compris le temps correspondant à un emploi dans un établissement de l'entreprise situé hors métropole ou dans tout établissement d'une autre entreprise où il aurait été affecté sur instructions de son entreprise et avec accord de la nouvelle entreprise quels qu'aient été ses emplois successifs, déduction faite toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'entreprise.

Sont également pris en compte :

- les interruptions pour mobilisation ou fait de guerre telles qu'elles sont définies au titre 1er de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre 1er de ladite ordonnance ;

- la durée des interruptions pour :
- périodes militaires obligatoires ;
- maladies, accidents ou maternités ;
- congés payés annuels ou congés exceptionnels de courte durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les fractions d'année d'ancienneté sont prises en compte et arrondies au 1/12 le plus proche.

Si un cadre passe, sur instruction de son entreprise, définitivement ou pour un temps limité dans une autre entreprise, il n'y aura pas discontinuité dans le calcul de l'ancienneté et des avantages y afférents que le cadre reste définitivement dans la seconde entreprise ou reprenne sa place dans la première. Toutefois, s'il reste définitivement dans la seconde entreprise, celle-ci prend en charge l'ancienneté acquise dans la première. Ces instructions doivent être confirmées à l'intéressé par les deux entreprises.

Article 7.14

En vigueur non étendu

Le cadre engagé plusieurs fois de suite dans la même entreprise a droit, lors d'un licenciement non motivé par une faute grave, ou en cas de mise à la retraite, à l'indemnité correspondant à son ancienneté décomptée selon les dispositions de l'article 7.13, sauf dans le cas où les licenciements antérieurs ont été pratiqués par des entreprises qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dont fait partie l'entreprise qui licencie en dernier lieu.

Après un premier versement d'indemnité, les licenciements ultérieurs ou en cas de mise à la retraite donnent lieu à versement d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire compte tenu du nombre de nouvelles années donnant droit à indemnité et calculées en fonction des dispositions de l'article 7.6 sur la base de la rémunération pratiquée au moment du licenciement.

Article 7.15

En vigueur non étendu

Tout changement de qualification au sens de la présente convention collective (titre III), entraînant déclassement ou diminution de rémunération, convenu entre le cadre et son entreprise, sera consigné dans une note en double exemplaire, datée et signée par les parties, dont un exemplaire sera remis à chacune d'elles. Le déclassement donne lieu, à titre de dommages et intérêts, au versement de l'indemnité de licenciement et le nouveau contrat devient générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dans les conditions énoncées à l'article 7.14.

Titre VIII Autres dispositions

Article 8.1

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 8.2

En vigueur non étendu

En l'absence de toute mobilisation générale ou partielle, le rappel individuel d'un cadre sous les drapeaux n'entraîne pas la rupture mais seulement la suspension de son contrat de travail et, à sa libération, l'intéressé sera réintégré en priorité dans l'emploi qu'il occupait avant son rappel ou dans un emploi similaire.

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cours du séjour sous les drapeaux un licenciement résultant de la suppression de l'emploi de l'intéressé, pour fin de travaux, modification de la structure de l'entreprise, etc.

Les périodes militaires de réserve obligatoires et non provoquées par les intéressés ne constituent pas une rupture du contrat de travail et ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels. Pendant ces périodes, les cadres seront rémunérés normalement par leur employeur.

Titre IX Dispositions finales

Article 9.1

En vigueur non étendu

Une commission paritaire nationale d'interprétation et de conciliation est constituée pour rechercher une solution amiable aux conflits collectifs pouvant résulter de l'interprétation et de l'application de la présente convention collective. Cette commission n'a pas à connaître des litiges individuels qui restent du domaine judiciaire.

Cette commission est composée de 2 représentants de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations d'entreprises signataires.

La commission paritaire d'interprétation et de conciliation doit être convoquée par la partie patronale dans le délai de 5 jours ouvrables à dater de celui où elle a été saisie du différend par la partie la plus diligente.

La demande doit être formulée par écrit en autant d'exemplaires qu'il y a d'organisations signataires de la présente convention collective plus un, et doit exposer l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la commission paritaire et adressé à l'ensemble des partenaires sociaux.

Article 9.2

En vigueur non étendu

La présente convention collective entrera en vigueur le 1er janvier 2005.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle pourra être dénoncée par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec accusé de réception ainsi qu'à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

La convention, ses annexes et avenants resteront en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne les ait remplacés avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle, ou adaptation des dispositions de la présente convention collective nationale ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'entreprises et de salariés du bâtiment et des travaux publics représentatives au plan national ; celles-ci examinent tous les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles adaptations compte tenu des évolutions constatées.

Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.3

En vigueur non étendu

A la date de son entrée en vigueur, la présente convention collective nationale abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions à la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 23 juillet 1956, ses annexes et avenants.

Article 9.4

En vigueur non étendu

Toute organisation représentative au plan national non signataire de la présente convention collective pourra y adhérer ultérieurement par simple déclaration à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris où elle aura été déposée. Elle devra également en aviser par

lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Article 9.5

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 9.6

En vigueur non étendu

Dans les matières relevant des titres Ier, II, III (chapitre III. 1 et, à compter du 1er février 2013, pour l'article 3.3 du chapitre III. 2), IV, V, VI (chapitre VI. 1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables.

Annexe

En vigueur non étendu

Les prestations applicables au 1er janvier 2004 sont rappelées ci-après à titre d'indication. Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics font référence.

S représente le salaire brut dans la limite de 4 plafonds de la sécurité sociale. Selon les garanties, il s'agit soit du salaire annuel brut de l'exercice précédent, soit du salaire brut des 12 mois précédant l'accident ou la maladie.

Capital-décès aux ayants droit :

Décès toutes causes :

Cadre célibataire, veuf ou divorcé 200 % S

Cadre marié 250 % S

Majoration par enfant à charge 40 % S

Majoration par enfant à partir du 3e enfant 60 % S

Décès accidentel :

Prestation supplémentaire 100 % S

Décès accident du travail ou maladie professionnelle

Prestation supplémentaire 300 % S

Décès simultané ou postérieur du conjoint d'un cadre décédé (sous conditions détaillées dans le règlement de BTP-Prévoyance) :

Prestation supplémentaire

Doublement du capital « décès toutes causes »

Rente éducation :

Par enfant à charge

7 % TA + 9 % TB

Si orphelin de père et de mère

Doublement de la rente

Rente invalidité (y compris rente sécurité sociale) :

Hors accident du travail et maladie professionnelle :

Catégorie 1 :

60 % de l'indemnisation catégorie 2

Catégorie 2 :

Base : 65 % de S

Majoration/enfant à charge : 10 % de l'indemnité complétant celle de la sécurité sociale

Catégorie 3 :

100 % de S

Accident du travail et maladie professionnelle :

Taux inv. SS , 66 % :

$1,5 \times T \times$ indemnisation de la catégorie 2

Taux inv. SS 66 % :

100 % de S

Indemnités journalières 90 jours (y compris indemnités de la sécurité sociale) :

Hors accident du travail et maladie professionnelle :

Base : 65 % de S

Majoration / enfant à charge : 10 % de l'indemnité complétant celle de la sécurité sociale.

Accident du travail et maladie professionnelle :

100 % de S

Chirurgie :

Remboursement complémentaire à la sécurité sociale dans la limite de 100 % des frais réels engagés.

Naissance d'un enfant :

Allocation équivalente à 3,2% du plafond sécurité sociale.

Accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur

Signataires	
Organisations patronales	FFB PACA ; USIRF ; FRTP PACA ; SERCE ; CRSAB,
Organisations de salariés	CFTC BTP ; CFDT BTP ; UR FO BTP PCAC ; UR CGT BTP,

En vigueur étendu

Constat d'accord sur les œuvres sociales

Dans la région « Provence-Côte d'Azur » les œuvres sociales seront obligatoires à partir du 1er janvier 1973 dans le bâtiment et les travaux publics.

Cet accord est applicable à toutes les entreprises de la région et aux entreprises extérieures y travaillant, relevant des numéros INSEE 53 et 34.

Le taux de la cotisation est fixé à 0,10 % des salaires bruts versés à partir du 1er janvier 1975.

Une commission paritaire de travail sera désignée dans les meilleurs délais pour établir les statuts et déterminer les modalités d'application de cet accord.

Les membres du conseil d'administration, de composition paritaire, feront obligatoirement partie de la profession. Ce conseil comprendra des représentants des organisations syndicales salariales représentatives et des organisations syndicales patronales.

Protocole d'accord du 13 juin 1973 relatif au fonds commun

En vigueur non étendu

(Modifié par avenants du 17-6-1974, n° 2 du 28-1-1981 et n° 3 du 7-7-1993)

Les organisations d'employeurs et de salariés soussignées sont d'accord pour que les organismes paritaires suivants :

CNPBTP, CNRBTP, CBTP, CBTP-R, CNRO, CNPO, Gestion BTP, CCCA, OPPBTP, GFCBTP, AREF-BTP, FAF-SAB,

contribuent financièrement à une partie des frais de préparation et d'études résultant pour elles de leur participation à la gestion de ces organismes et, de ce fait, au développement de la politique contractuelle dans les branches du bâtiment et des travaux publics.

Chaque organisation percevra annuellement une somme forfaitaire et globale qui, en 1997, au terme du calendrier indiqué ci-dessous, sera équivalente à 1/9 de 0,120 % des cotisations perçues par les organismes susvisés.

Le calendrier d'évolution du pourcentage des cotisations retenu pour le calcul de la somme forfaitaire et globale est fixé comme suit :

- en 1994 : 0,065 % ;

- en 1995 : 0,075 % ;

- en 1996 : 0,100 %,

et à compter de 1997 : 0,120 %.

La charge totale sera répartie entre les organismes selon des modalités qui seront précisées ultérieurement, avant l'entrée en vigueur du présent avenant.

Dans le courant du mois d'avril, Gestion BTP effectuera le calcul des sommes dues et à percevoir et en informera les organismes et organisations intéressés. A la fin du même mois, chaque organisme versera directement à chaque organisation sa part contributive.

La répartition de la charge totale entre les organismes sera simultanément revue chaque année à la diligence de Gestion BTP selon les règles indiquées ci-dessus.

Chaque organisation d'employeurs ou de salariés percevra, pour l'assistance effective de chacun de ses représentants aux réunions des conseils, commissions ou comités statutaires des organismes paritaires, une vacation forfaitaire de 386 F, au 1er juillet 1993, par jour au maximum. Cette vacation sera versée par les organismes paritaires aux organisations nationales dont relèvent les administrateurs intéressés.

Elle variera tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; ainsi la première réévaluation interviendra au début de l'année 1994 à partir de la comparaison des indices du 3e trimestre 1992 et du 3e trimestre 1993. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Les pertes réelles de salaire et les frais de déplacement réellement exposés seront en outre remboursés aux intéressés selon les règles figurant au document ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dispositions du protocole d'accord du 13 juin 1973 dont elles font partie intégrante.

Elles seront applicables, à la diligence des conseils d'administration de chaque organisme, pour l'assistance aux réunions tenues à compter du 1er janvier 1994.

Les signataires conviennent de suspendre l'application des clauses de réévaluation des vacations forfaitaires, des pertes de revenu d'activité et des remboursements de frais de déplacement dès que l'activité de la profession aura chuté de 10 %.

Cette activité sera calculée à partir des indices INSEE d'activité « bâtiment » et « travaux publics », l'indice « bâtiment tout corps d'état » étant retenu pour 3/4 de sa valeur et l'indice « travaux publics » pour 1/4. Les indices de référence retenus sont la moyenne des indices des 12 derniers mois actuellement connus.

Dans cette éventualité, le présent avenant continuera de s'appliquer pour l'année en cours, à charge pour les signataires de se rencontrer afin de déterminer de nouvelles dispositions quant à l'application du protocole d'accord pour l'année suivante.

Les organisations soussignées s'engagent à donner mandat à leurs représentants aux conseils d'administration des organismes précités pour que chacun d'eux prenne les mesures nécessaires à l'application effective et conforme des présentes dispositions qui entreront en vigueur le 1er janvier 1994.

Annexe

Frais de déplacement, découcher et repas

En vigueur non étendu

1° Déplacement

Pour les transports collectifs, y compris éventuellement le wagon-restaurant : régime des frais réels justifiés par l'intéressé.

Pour l'utilisation d'une voiture personnelle :

- indemnité kilométrique égale au prix de revient indiqué chaque année, pour l'année précédente, par l'administration fiscale pour une voiture à Paris d'une puissance de 7 CV, parcourant annuellement 10 000 kilomètres et revendue après 5 ans, soit pour 1993 : 2,20 F (prix de revient 1992).

2° Découcher : régime forfaitaire

- 383 F en 1993 pour une nuit d'hôtel à Paris ou dans une métropole régionale ;

- 221 F en 1993 dans une autre ville.

Ces valeurs forfaitaires varient en fonction de l'évolution de l'indice moyen annuel des prix à la consommation pour la location de chambres d'hôtel publié par

l'INSEE, la base étant celui de 1992 (112,2).

3° Repas

Régime forfaitaire de 169 F par repas pour l'année 1993 (pour un repas pris au wagon-restaurant, voir ci-dessus paragraphe 1).

Ce forfait varie chaque année en fonction de l'évolution de l'indice moyen annuel des prix à la consommation pour les restaurants et cafés publié par l'INSEE, la base étant celui de 1992 (109,3).

Compensation de perte de salaire ou d'activité

1° Salariés d'entreprises représentant une organisation syndicale de salariés

- maintien des salaires par les entreprises ;

- remboursement par les organismes paritaires, à la demande des entreprises, des salaires et charges sur salaires correspondant aux absences entraînées par les réunions statutaires.

2° Tous autres administrateurs en activité

- pour la participation à une réunion statutaire d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 F en 1993 ;

- pour la participation à une réunion statutaire d'une durée supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 386 F en 1993.

Ces sommes seront versées par les organismes paritaires aux organisations nationales d'employeurs ou de salariés dont relèvent les administrateurs intéressés. Elles varieront tous les ans dans la même proportion que l'indice du coût de la construction mesuré par l'INSEE (indice au 3e trimestre) ; ainsi, la première réévaluation interviendra au début de l'année 1994 à partir de la comparaison des indices du 3e trimestre 1992 et du 3e trimestre 1993. La réévaluation sera applicable dès la publication officielle de l'indice susvisé.

Avenant n° 1 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FFIE ; FNSCOP BTP.
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; BATIMAT-TP CFTC ; FO BTP.
Organisations adhérentes	FNCB CFDT, par lettre du 10 février 2014 (BO n°2014-9)

Préambule

En vigueur non étendu

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux cadres en forfait-jours.

Le présent avenant concerne des cadres relevant de la classification des cadres du bâtiment définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951 et répondant à la définition de cadres autonomes mentionnée ci-après.

Les cadres concernés bénéficieront notamment d'une majoration du salaire minimum conventionnel différente de celle applicable aux Etam du bâtiment en forfait-jours, la base horaire de référence du barème minimum étant pour les cadres établie sur 169 heures mensuelles.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est inséré dans la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 un article 3.3 rédigé comme suit :

« Article 3.3

Convention de forfait en jours

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du code du travail, les cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

Pour les cadres ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le cadre devra préciser :

- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;

- le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini ;

- la répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du code du travail.

4. Les cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payé, etc.) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail. »

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent avenant se substitue aux dispositions conventionnelles nationales de branche portant sur le même thème.

Article 3

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1er février 2013.

Article 4

En vigueur non étendu

L'article 9.6 de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres Ier, II, III (chapitre III. 1 et, à compter du 1er février 2013, pour l'article 3.3 du chapitre III. 2), IV, V, VI (chapitre VI. 1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

Article 5

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 6

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Accord du 18 décembre 2012 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FNTP ; FNSCOP ; FFB.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCFB CFTD ; BTP CFE-CGC ; FO construction ; FNCSBA CGT.

En vigueur non étendu

Vu les articles L. 3142-7 et suivants du code du travail ainsi que les articles R. 3142-1 et suivants du code du travail ;

Vu l'article 9 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la construction du 29 juin 2010 traitant du dialogue social et du congé de formation économique, sociale et syndicale,

Les parties signataires définissent, par le présent accord, les modalités de mise en œuvre du congé de formation économique et sociale et de formation syndicale (CFESS) dans le secteur du bâtiment et des travaux publics dans le respect des dispositions des articles L. 3142-7 et suivants du code du travail ainsi que des articles R. 3142-1 et suivants dudit code. Elles mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour que soient appliquées les dispositions du présent accord dont la mise en œuvre relève de la compétence de cette instance.

Financement du CFESS

Article 1er

En vigueur non étendu

Les entreprises adhérant à l'OPCA de la construction assurent le financement du CFESS au profit des personnes définies à l'article 2 du présent accord.

Les modalités de financement sont les suivantes :

- pour les entreprises de 10 salariés et plus, en application des dispositions des articles L. 3142-14 et R. 3142-1 du code du travail, une partie des fonds mutualisés du plan de formation de l'OPCA de la construction versée par ces entreprises est affectée au CFESS dans la limite de 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, conformément aux règles applicables à l'OPCA et dans la branche pour les contributions formation continue ;

- les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA de la construction une contribution conventionnelle égale à 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, conformément aux règles applicables à l'OPCA et dans la branche pour les contributions formation continue.

Personnes bénéficiaires des actions de formation organisées dans le cadre du CFESS

Article 2

En vigueur non étendu

Peuvent bénéficier des actions de formation organisées dans le cadre du CFESS les personnes suivantes :

- les salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction sans condition d'ancienneté ;

- les anciens salariés ayant exercé une activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du BTP qui remplissent les conditions pour être titulaires d'un mandat dans les conditions prévues par les statuts d'une instance ou un organisme paritaire du BTP ;

- les demandeurs d'emploi qui ont exercé une activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du BTP pendant une durée d'au moins 5 ans.

Mise en œuvre du CFESS

Article 3

En vigueur non étendu

Les modalités de mise en œuvre du CFESS sont définies par les articles L. 3142-7 et suivants et R. 3142-1 et suivants du code du travail.

Gestion du CFESS

Article 4

En vigueur non étendu

L'OPCA de la construction assure une mutualisation des fonds affectés au financement du CFESS équivalents à 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours. Cette mutualisation est opérée au sein d'une section financière particulière BTP en vue d'assurer, dans la limite du budget ainsi alloué, d'une part, la rémunération des salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction bénéficiant du CFESS et, d'autre part, le financement des formations pour l'ensemble des bénéficiaires comprenant les frais pédagogiques, les frais de déplacement, de transport et d'hébergement, selon des modalités de prise en charge fixées par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction.

Un sous-compte spécifique est créé pour chaque organisation syndicale de salariés représentée au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction, les sommes allouées au CFESS étant réparties à parts égales entre ces sous-comptes.

Les dépenses réalisées par chaque organisation syndicale de salariés sont imputées sur son sous-compte dans la limite du montant attribué à celui-ci.

Les sommes non dépensées en cours d'exercice par une organisation syndicale de salariés peuvent être conservées, à la demande de cette organisation, sur son sous-compte pour une durée maximale de 4 ans, pour le financement d'actions de formation à caractère pluriannuel ou non récurrentes organisées au titre du CFESS. A l'issue de cette période, les sommes non consommées sont réaffectées aux fonds mutualisés des différentes sections financières du plan de formation de l'OPCA de la construction au prorata des collectes du plan de formation.

Un bilan de l'ensemble de l'activité de chaque organisation syndicale de salariés au titre du CFESS est présenté chaque année au conseil d'administration de l'OPCA de la construction qui en aura défini préalablement le cadrage et précisé les justificatifs à produire.

Frais de gestion du CFESS

Article 5

En vigueur non étendu

Le montant maximal du total des frais de gestion engagés, d'une part, par l'OPCA de la construction pour assurer les missions de collecte et de gestion administrative et financière et, d'autre part, par les organisations syndicales de salariés pour assurer la promotion du CFESS auprès des salariés des entreprises adhérant à l'OPCA de la construction est fixé à 10 % du budget affecté à ce dispositif.

Les frais engagés par l'OPCA de la construction au titre de la collecte et de la gestion administrative et financière sont inclus dans les frais de fonctionnement de l'OPCA tels que fixés par la convention d'objectifs et de moyens conclue entre l'OPCA de la construction et l'Etat.

Les actions destinées à la promotion du CFESS sont distinctes de celles organisées dans le cadre du dispositif du dialogue social ou de la gestion paritaire.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction fixe les modalités de répartition de ces frais de gestion en fonction de la nature des missions auxquelles ils se rapportent.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction s'assure de la validité des dépenses engagées au titre des frais de gestion et procède à leur règlement conformément aux dispositions applicables dans la branche du BTP.

Date d'application

Article 6

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent à compter du 1er janvier 2012. Elles concernent notamment les sommes dues par les entreprises adhérant à l'OPCA de la construction au titre de l'année 2012.

Textes abrogés

Article 7

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord se substitueront, à la date de son entrée en application, aux dispositions relatives au CFESS des accords de branche conclus antérieurement dans le bâtiment et les travaux publics.

Champ d'application

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif national est applicable :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;

- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;

- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (codes idcc des conventions collectives nationales ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702,2614 et 2409) ;

- ainsi que dans les DOM.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6, D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Adhésion par lettre du 6 février 2014 de la FNCB CFDT à la convention

En vigueur

FNCB CFDT

47-49, avenue Simon-Bolivar

75950 Paris Cedex 19

Paris, le 6 février 2014.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération nationale de la construction et bois CFDT vous informe de l'adhésion à la convention collective des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 sous l'idcc no 2420.

Conformément à cette loi, cette notification est envoyée à tous les signataires de l'accord ainsi qu'à la direction des relations du travail.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.

Adhésion par lettre du 10 février 2014 de la FNCB CFDT à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012

En vigueur

FNCB CFDT

47-49, avenue Simon-Bolivar

75950 Paris Cedex 19

Paris, le 10 février 2014.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail, la fédération nationale de la construction et bois CFDT vous informe de l'adhésion à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012, à la convention collective des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, relatif au forfait en jours des cadres, sous l'idcc n° 2420.

Conformément à cette loi, cette notification est envoyée à tous les signataires de l'accord ainsi qu'à la direction des relations du travail.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nous vous prions de recevoir, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.

Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment

Signataires	
Organisations patronales	SCOP BTP
Organisations de salariés	CAPEB FFB FFIE FG FO CFE-CGC BTP

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu conformément au souhait des partenaires sociaux de renouveler l'accord relatif au contrat de génération dans le bâtiment du 19 septembre 2013.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors ;
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

Titre Ier Diagnostic actualisé

Outils du diagnostic

Article 1.1

En vigueur étendu

Le renouvellement de l'accord du 19 septembre 2013 a nécessité l'actualisation du diagnostic réalisé préalablement à la négociation de l'accord initial. Le diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données fournies par l'observatoire des métiers du BTP. Il figure en annexe du présent accord.

Contenu du diagnostic

Article 1.2

En vigueur étendu

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre II Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur

En vigueur étendu

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/0012/boc_20170012_0000_0002.pdf.)

Titre III Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

Objectif chiffre en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

Article 3.1

En vigueur étendu

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître une légère hausse de l'âge moyen dans le BTP puisqu'il est passé de 39,4 ans en 2013 à 39,9 ans en 2015. Cette hausse de l'âge moyen est due à la diminution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 10,2 % en 2013 à 8,7 % en 2015.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent néanmoins l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste incertain et fragile, sur un objectif global de 12 % de recrutements en CDI de jeunes visés au titre II du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, mise à disposition de ressources pédagogiques innovantes à destination de l'éducation nationale, opérations telles que « Coulisses du bâtiment », concours « Batissiel », opération « Conjuguer au féminin les métiers du Bâtiment »), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

Article 3.2

En vigueur étendu

3.2.1. Accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics pourront être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Cela s'est traduit par la mise en place de l'ordre des tuteurs des travaux publics et du titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. Entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mobilisation des outils des secteurs du BTP pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, les secteurs du bâtiment et des travaux publics s'engagent à poursuivre la promotion du guide de bonnes pratiques, établi en 2012, relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics veilleront également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » travaux publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment et celle des SCOP du BTP soient effectivement alimentés par les entreprises.

3.2.5. Développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le Bâtiment et les travaux publics et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés des secteurs du BTP ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leur accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, et de maintenir l'objectif de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des travaux publics, celles du bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il constitue également un vecteur d'intégration dans l'entreprise. La branche des travaux publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

Titre IV Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Objectif chiffre en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Article 4.1

En vigueur étendu

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2015) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 278 930 salariés, dont 135 527 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent qu'au titre de l'année 2015 :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 24 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis ;
- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
- salariés âgés de 50 à 54 ans : 12,3 % ;
- salariés âgés de 55 ans et plus : 11,6 % ;
- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est supérieur à 5 % sur les 2 dernières années.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les branches du bâtiment et des travaux publics grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la profession. Les parties signataires s'accordent sur la poursuite de l'objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur l'objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une nouvelle période de 3 ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

Article 4.2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTB.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1. Amélioration des conditions de manutention des charges lourdes :

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

À cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;

- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrage et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional ;

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

À cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTB une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;

- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;

- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2. Diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation ;

- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques ;

- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

À cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTB. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne...) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3. Développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAMTS dans le cadre de la convention nationale d'objectifs bâtiment 2014-2017 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTB et de la CNAMTS.

Les parties signataires s'engagent à transmettre le présent accord à l'OPPBTB afin qu'il ait connaissance des dispositions le concernant et qu'il puisse en dresser le bilan à l'issue de sa durée.

Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

Article 4.3

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu à l'article D. 1242-2 du code du travail ainsi que le contrat de génération visé à l'article L. 5121-17 du code du travail et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante dans la limite des budgets dédiés de l'OPCA de la construction - Constructyts.

Les secteurs du bâtiment et des travaux publics ont pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

Article 4.4

En vigueur étendu

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'observatoire des métiers du BTP a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP.

Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau des secteurs du bâtiment et des travaux publics dans leur ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP,
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'observatoire des métiers du BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective de l'entretien professionnel tel qu'issu de la loi du 5 mars 2014 relative à la réforme de la formation professionnelle. Bien que cet entretien ne concerne pas de catégorie d'âge spécifique, il constitue un élément important de l'anticipation de l'évolution des carrières des salariés seniors.

Conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur informe chaque salarié lors de son embauche qu'il bénéficie dans l'entreprise d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

Cet entretien est consacré aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit être distinct de l'éventuel entretien d'évaluation.

L'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Cet entretien doit faire l'objet d'un bilan tous les 6 ans, cette durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Ce bilan écrit dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des entretiens professionnels obligatoires et de s'assurer qu'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens. Celles qui le souhaitent pourront utilement se référer au kit de l'entretien professionnel développé par l'OPCA de la construction - Constructyts (Kit entretien professionnel - Constructyts).

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Article 4.5

En vigueur étendu

Afin de permettre aux salariés de développer un projet professionnel de poursuite de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et de 5 ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan peut être proposée par l'employeur à l'issue de l'entretien professionnel visé à l'article 4.4 lorsque des besoins spécifiques ont été identifiés.

Cette mesure tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétence peuvent être assurés par le FONGECIF lorsqu'ils font suite à une demande du salarié ou par l'OPCA de la construction - Constructyts lorsque l'entreprise en fait la demande.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la construction - Constructyts doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord sous réserve que l'OPCA de la construction - Constructyts dispose des fonds nécessaires.

Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la construction - Constructyts.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la construction - Constructyts dispose des fonds nécessaires.

Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

Article 4.6

En vigueur étendu

Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de

chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens professionnels prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

Par ailleurs, les entreprises sont incitées à réaliser une information à destination des salariés sur le dispositif de retraite progressive.

Titre V Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

En vigueur étendu

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et ses avenants du 7 décembre 2011, et du 26 novembre 2013 et du 17 juin 2015 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la banque nationale de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la construction - Constructys.

Titre VI égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble des secteurs du bâtiment et des travaux publics. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

Titre VII Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

Titre VII Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

En vigueur étendu

Les parties signataires ont confié à l'observatoire des métiers du BTP le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et L. 5121-12 du code du travail.

Ce guide a fait l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Ce diagnostic (1) est une aide pour les entreprises dans leur gestion et fait l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

(1) <http://www.diagnostic-contrat-generation.fr/diagnostic.php>

Titre VIII Suivi, évaluation et calendrier prévisionnel de l'accord

En vigueur étendu

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

Titre IX Cadre juridique

Champ d'application de l'accord

Article 9.1

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (code idcc 1597) ;

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (code idcc 1596) ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code idcc 2609) ;

- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, (codes idcc 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Portée de l'accord

Article 9.2

En vigueur étendu

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

Entrée en vigueur et durée de l'accord

Article 9.3

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur, telle que visée ci-dessus.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale des secteurs du bâtiment et des travaux publics, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Dénonciation et révision de l'accord

Article 9.4

En vigueur étendu

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée. (1)

(1) Le troisième alinéa de l'article 9.4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.
(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

Dépôt et extension de l'accord

Article 9.5

En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Avenant du 10 mai 2017 à l'accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur

Signataires	
Organisations patronales	FFB PACA ; FRTP PACA ; CAPEB PACA Corse,
Organisations de salariés	CFDT URCB PACA ; CFTC BTP PACA ; FO BTP PACAC ; CGT URCBA PACA ; CGC BTP PACAC,

Article 1er

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux du BTP en région Provence-Alpes-Côte d'Azur se sont réunis le 10 mai 2017 afin de conclure un avenant à l'accord du 6 juillet 1972 qui fixait le taux de cotisations des entreprises adhérentes à l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur à 0,10 % des salaires bruts versés.

Désormais, le taux de cotisation de l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur est fixé à 0,13 % des salaires bruts versés à compter du 1er juillet 2017.

Cet accord est applicable, à compter du 1er juillet 2017, aux entreprises adhérentes à cette date ainsi qu'à celles qui adhéreront à l'APAS à compter de cette date.

Sont concernés les employeurs du bâtiment de la région PACA dont l'activité relève respectivement

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (code IDCC 1597) ;

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars

1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (code IDCC 1596) ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code IDCC 2609) ;

- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, (codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Article 2

En vigueur étendu

Sont également visées, à compter du 1er juillet 2017, les entreprises des travaux publics, les organismes du bâtiment et des travaux publics ou connexes à la profession et les entreprises ayant une autre activité que le bâtiment et les travaux Publics mais agréées spécialement par une décision du conseil d'administration de l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur, adhérents à cette date ainsi qu'à ceux qui adhéreront à l'APAS à compter de cette date.

(1) Article exclu de l'extension conformément à la volonté des parties signataires.
(Arrêté du 13 avril 2018 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail, le présent accord sera adressé à la direction générale du travail (DGT) Dépôt des accords collectifs à Paris 15e et un exemplaire sera remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Marseille.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, à l'exclusion de son article 2, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.

Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB,
Organisations de salariés	FNSCB CFTD ; FNSCBA CGT ; UFIC UNSA,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel marque une rupture historique de l'organisation, de la gouvernance et du financement de l'apprentissage.

Cette réforme impose aux partenaires sociaux du secteur d'activité du bâtiment (le « bâtiment »), de faire évoluer le dispositif d'apprentissage professionnel qu'ils pilotent depuis 75 ans. En effet, les nouvelles dispositions législatives interrogent la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches du bâtiment en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les entreprises du bâtiment accueillent encore une majorité de jeunes peu qualifiés, qui préparent par la voie de l'apprentissage un CAP et pour 1/3 d'entre eux, un brevet professionnel ou un BAC professionnel. La majorité de celles qui emploient des apprentis sont artisanales.

En outre, le recrutement de salariés qualifiés et l'actualisation de leurs compétences sont un enjeu majeur de compétitivité des entreprises, compte tenu de l'accélération des transformations économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés paritairement garantit le déploiement cohérent de la politique conventionnelle des branches par un maillage territorial tant urbain que rural. Il bénéficie jusqu'à ce jour de ressources des entreprises du bâtiment tout particulièrement dédiées à l'apprentissage.

Ce même réseau s'est également engagé dans une démarche de transformation fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au travers du plan stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du conseil d'administration du CCCA-BTP.

La profession porte donc une attention particulière à la qualité de l'alternance, au service proposé par le CFA, à la réussite de la formation et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des branches d'affirmer leur volonté de promouvoir un apprentissage de qualité et de s'en donner les moyens, afin de permettre à tous les CFA de bénéficier d'un accompagnement de proximité, technique et opérationnel qui leur permette de répondre à ces objectifs.

Considérant les dispositions concernant les CPPNI visées à l'article L. 2232-9 du code du travail et considérant par ailleurs les dispositions concernant l'extension visées à l'article L. 2261-19 du code du travail,

Considérant la volonté des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), de continuer à privilégier la voie de l'apprentissage pour accéder aux métiers du bâtiment et d'assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises,

Considérant les missions légales et conventionnelles du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la construction-BTP en charge, dans leur champ respectif, de la mise en œuvre des orientations des politiques conventionnelles d'apprentissage du bâtiment,

Vu les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et ses textes d'application concernant notamment l'apprentissage,

Vu les dispositions du code du travail concernant l'organisation et le financement de l'apprentissage dans la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés,

Vu les accords conclus relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment,

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- affirment leur volonté de co-construction de cet accord dans le cadre d'une vision partagée de la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage ;

- décident d'adapter les dispositions de leur politique professionnelle, en pérennisant d'une part leur engagement en faveur d'un apprentissage de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités politiques et modalités spécifiques de financement de l'apprentissage ;

- décident, au travers des présentes dispositions, du nécessaire accompagnement de tous les CFA qui forment aux métiers du bâtiment. Cet accompagnement tient compte des axes prioritaires suivants :

-- promotion et valorisation des métiers et des entreprises du bâtiment ;

-- accompagnement des jeunes qui, eu égard à leur profil dans nos branches (niveau de qualification, etc.), nécessitent un accompagnement particulier durant leur apprentissage ;

-- développement de la qualité de la formation professionnelle et notamment des formations en alternance, en entreprise et en CFA ;

-- développement de l'usage du numérique et de l'innovation dans la formation aux métiers ;

-- financement des investissements d'avenir, en complément des autres financements d'investissements de l'apprentissage au sein des branches du bâtiment ;

-- encouragement à la mutualisation des ressources entre acteurs de l'apprentissage aux métiers du bâtiment.

Financement de la politique d'apprentissage des branches du bâtiment

Article 1er

En vigueur non étendu

Le taux de cotisation des entreprises au titre de la cotisation spécifique des employeurs du bâtiment et des travaux publics définie par le code du travail est fixé par accord entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

Cette cotisation est collectée par BTP Prévoyance et versée au profit du CCCA-BTP.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés (cf. art. 5), signataires ou adhérente(s), confirment leur volonté de pérenniser le financement spécifique de la politique d'apprentissage qu'elles ont mis en œuvre au travers des accords paritaires nationaux qu'elles ont conclus.

Elles tiennent également compte des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage du bâtiment, de la nécessaire évolution des missions du CCCA-BTP et de la nouvelle organisation interne du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA définies par les dispositions du présent accord.

Le taux de cotisation, dont le montant est versé au profit du CCCA-BTP, est fixé comme suit :

- pour les entreprises du bâtiment dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Dynamisation de l'apprentissage au sein du bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Article 2

En vigueur non étendu

Le financement de l'apprentissage fait l'objet de décisions de la part des CPNE (notamment au titre de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage), de France compétences et des conseils régionaux.

À ce jour, le CCCA-BTP a notamment pour missions de garantir la qualité de la mise en œuvre des politiques des branches en matière de financement d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage. Il peut ainsi, à la différence de l'opérateur de compétences, déployer une offre de services technique et opérationnelle, un accompagnement de proximité des CFA notamment en matière de pédagogie de l'alternance.

La majorité des missions de l'opérateur de compétences de la construction et du CCCA-BTP sont complémentaires et représentent un atout de premier plan pour l'apprentissage au sein du bâtiment.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- confirment que l'actuelle association CCCA-BTP a vocation à poursuivre sa transformation, en exécution des politiques des branches ;
- décident que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une agence d'appui à tous les organismes de formation, prioritairement les CFA, qui inscrivent leur action sur la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des branches ;
- précisent que la cotisation, visée par l'article 1er du présent accord, contribue à :
 - l'information des jeunes, de leurs familles, des salariés et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale, notamment l'apprentissage, ou sur les métiers du bâtiment ;
 - le développement de la formation professionnelle, et prioritairement l'apprentissage, dans les métiers du bâtiment ;
 - l'animation de l'innovation, pédagogique notamment ;
 - la réalisation de veilles nationales (juridique, technologique, pédagogique, financière...) et d'études sur le champ spécifique de l'apprentissage ;
 - la mobilité européenne et l'internationalisation des parcours ;
 - la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
 - la formation des personnels de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - le pilotage d'appels à projets au profit de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - la réponse à propositions d'expérimentations en faveur de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - l'organisation de rassemblements de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
- l'ingénierie et la production de certifications professionnelles pour le compte des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats métiers des organisations professionnelles d'employeurs du bâtiment ;
- le financement d'actions particulières visant la préformation et l'insertion professionnelle ;
- l'accompagnement du développement d'une offre de formation initiale par l'apprentissage qui réponde aux besoins des entreprises ;
- l'animation et l'accompagnement social des apprentis ;
- la participation au financement de l'investissement au bénéfice des CFA formant aux métiers du bâtiment ;
- la participation à des compléments de financement aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises du bâtiment ;
- les frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;
- la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la cotisation.

Au vu de ces éléments, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs représentants siégeant au conseil d'administration du CCCA-BTP afin d'engager et de mettre en œuvre les actions suivantes :

- réviser et adapter les statuts du CCCA-BTP afin d'adapter ce dernier aux nouvelles dispositions législatives et du présent accord ;
- faire en conséquence évoluer son organisation et ses moyens, dans le respect de ses missions renouvelées, en tenant compte des ressources dont il dispose, notamment celles définies à l'article 1er du présent accord ;
- transformer la marque CCCA-BTP et créer un nouveau territoire de marque (logo, positionnement, univers graphique) pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives et de celles du présent accord ;
- conclure avec l'opérateur de compétences de la construction, au plus tard en septembre 2020, une convention de partenariat et de coopération qui tienne compte des termes du présent accord (calendrier, missions respectives et complémentaires des organismes...) et des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Organisation du réseau paritaire des BTP CFA : association nationale paritaire tête de réseau

Article 3

En vigueur non étendu

Depuis une cinquantaine d'années, les branches développent, avec l'appui du CCCA-BTP, un réseau paritaire de 77 CFA qui accueillent plus de 40 000 apprentis, soit près de 60 % de l'apprentissage dans le bâtiment et plus de 10 % des apprentis au niveau national interprofessionnel.

Les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) sont aujourd'hui rassemblés au sein d'un réseau d'associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA, gérées par des conseils d'administration paritaires.

Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vont devoir être plus que jamais en capacité de moderniser et d'adapter en permanence leur offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de garantir la qualité de leur offre de services et d'optimiser leur modèle économique.

Création d'une association nationale paritaire

Article 3.1

En vigueur non étendu

Pour réussir à relever ces nombreux défis, vitaux pour le réseau qu'elles pilotent depuis 75 ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), considèrent dès lors essentiel et indispensable que ce réseau :

- conforte sa cohérence et son efficacité, afin qu'il continue de déployer, tant en zone urbaine que rurale, la politique des branches impulsée par les partenaires sociaux et orientée vers le service aux entreprises, aux jeunes et aux familles ;
- s'organise, en créant notamment une association nationale paritaire, sous forme d'une tête de réseau commune aux associations régionales paritaires, dont l'objet serait d'accompagner efficacement les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) dans leurs développements et l'optimisation de leurs performances de service auprès des entreprises et des apprentis.

Il est donc créé, dès début 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en lien avec les partenaires sociaux du bâtiment, une association nationale paritaire dont l'objet est d'assurer une mission de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

Cette création se réalise dans le cadre des travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA décrits à l'article 4.1.2 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, leurs représentants siégeant au conseil d'administration des associations régionales paritaires pour engager le processus d'adhésion à l'association nationale paritaire tête de réseau.

Missions de l'association nationale paritaire

Article 3.2

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), définissent les principales missions de l'association nationale paritaire, qui s'exercent au bénéfice des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire qui en sont membres :

- appui à la stratégie et au pilotage de l'activité ;
- garantie d'un dispositif conventionnel commun dont le contenu et les modalités seront définies dans le cadre du processus de mise en place de la création de la tête de réseau paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire (cf. art. 4.1.2) ;
- mise à disposition d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
- partage d'investissements techniques ou pédagogiques ;
- mise à disposition d'outils pour les fonctions support voire exercice de ces missions par délégation (contrôle de gestion, qualité, gestion immobilière...) ;
- création d'une marque de réseau, gestion de la marque et actions de promotion au profit du réseau ;
- réponse à des appels à projets au bénéfice du réseau ;
- recherche de financements complémentaires, de partenariats notamment nationaux et européens pour le réseau ;
- appui au développement de certifications professionnelles ;
- mise en place d'une offre de formation à destination des salariés des CFA ;
- partage de ressources, selon des modalités définies par son conseil d'administration en matière de péréquation de financements entre CFA, afin de répondre aux intérêts de la profession (localisation, innovation, réponses métiers...).

Financement de l'association nationale paritaire

Article 3.3

En vigueur non étendu

Le financement de l'association nationale paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire est assuré par :

- l'ensemble des associations régionales paritaires qui en sont membres, sous la forme d'une participation fixe de base par association prélevée sur chaque contrat d'apprentissage ;
- des financements prélevés sur les ressources nationales générées par les réponses aux appels à projets notamment initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la construction sur la base des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des Travaux publics ;
- les ressources et/ou subventions de la communauté européenne, de l'État, des Régions et des collectivités publiques territoriales ;
- toutes ressources non interdites par la loi en rapport avec l'objet social de l'association paritaire nationale.

En 2020, le montant de la participation financière est fixé selon les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le montant de cette participation financière sera réévalué, en tant que de besoin, selon les règles définies dans les statuts et sur décision du conseil d'administration de l'association nationale paritaire.

Gouvernance de l'association nationale paritaire

Article 3.4

En vigueur non étendu

L'association nationale paritaire est gérée paritairement par les partenaires sociaux représentés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s).

Les désignations sont faites par chacune de ces organisations. Les administrateurs désignés peuvent être issus du réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire.

Mise en œuvre de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Calendrier des travaux paritaires

Article 4.1

En vigueur non étendu

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), engagent simultanément plusieurs chantiers paritaires.

4.1.1 Travaux de poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s) mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager, dès la signature de l'accord, les actions nécessaires :

- à la poursuite de la transformation du CCCA-BTP et notamment à la mise en œuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relatives à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à l'identification des conséquences sur les dispositions en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- aux éventuels transferts, reprises ou délégations conventionnelles de missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nouvelle association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard en décembre 2020.

4.1.2 Travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager le plus rapidement possible et dès la signature de l'accord, au titre de la mise en œuvre des dispositions de son article 3, les actions nécessaires à :

- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale paritaire tête de réseau ;
- l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales paritaires ;
- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale paritaire auprès des associations régionales paritaires ;
- la fixation, en concertation avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des financements perçus en 2020 pour chaque contrat d'apprentissage.
- la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

Ces actions seront menées en veillant à garantir, au plan fonctionnel, la gestion de tout éventuel conflit d'intérêt au regard des règles de concurrence.

Ces travaux, pendant la période transitoire, sont pilotés par le secrétariat général du CCCA-BTP et leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi régulier par le conseil d'administration. Ils s'inscrivent dans le périmètre du contrôle général de l'État.

Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2020, il est convenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les organisations syndicales représentatives des personnels des BTP CFA paritaires pour maintenir un dialogue social.

Dépenses liées aux travaux paritaires

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'ensemble des frais engagés au titre de ces travaux, notamment ceux liés à l'organisation de réunions avec le réseau (déplacements, restauration, locations de salles...), sont pris en charge par le CCCA-BTP et font l'objet d'une comptabilisation spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la signature du présent accord, un budget prévisionnel des adaptations du réseau paritaire à la réforme. Il provisionne, pour 2020 et 2021, sur ses fonds de réserves, la mise en application des nouvelles organisations.

Champ d'application professionnel

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, corse comprise, aux employeurs dont l'activité relève de chacun des champs d'activité définis par les conventions collectives nationales ci-dessous :

- convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
 - convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
 - convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

La mise en place par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ des branches concernées, de dispositions conventionnelles dédiées spécifiquement à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales propres aux entreprises employant moins de 50 salariés.

Durée

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi de l'accord réunissant les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérente(s), se réunira au plus tard au premier trimestre 2022, puis tous les 3 ans, pour apprécier les effets du présent accord.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

Toute organisation représentative au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement au titre du champ dans lequel elle est reconnue représentative au niveau national, par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Révision et dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des

entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataire ou adhérente, après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, signataire ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de la date d'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision ne peut être effectuée que par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche concernée, et signataires ou adhérentes de l'accord.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1er dont l'application est suspendue :

- jusqu'à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés ;

- à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant plus de 10 salariés.

En tout état de cause, l'application des dispositions de l'article 1er sera effective après la publication des arrêtés d'extension des accords du 22 novembre 2019 relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés -, et au plus tôt le 1er janvier 2021.

Dépôt et demande d'extension

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, en demanderont l'extension conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, il appartiendra à la direction générale du travail, au plus tard à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés -, d'apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le champ précité de l'accord.

Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage

Signataires

Organisations patronales	CAPEB,
Organisations de salariés	FNSCB CFDT ; FNSCBA CGT,

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel marque une rupture historique de l'organisation, de la gouvernance et du financement de l'apprentissage.

Cette réforme impose aux partenaires sociaux du secteur d'activité du bâtiment (le « Bâtiment »), de faire évoluer le dispositif d'apprentissage professionnel qu'ils pilotent depuis 75 ans. En effet, les nouvelles dispositions législatives interrogent la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches du bâtiment en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les entreprises du bâtiment accueillent encore une majorité de jeunes peu qualifiés, qui préparent par la voie de l'apprentissage un CAP et pour 1/3 d'entre eux, un brevet professionnel ou un BAC professionnel. La majorité de celles qui emploient des apprentis sont artisanales.

En outre, le recrutement de salariés qualifiés et l'actualisation de leurs compétences sont un enjeu majeur de compétitivité des entreprises, compte tenu de l'accélération des transformations économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés paritairement garantit le déploiement cohérent de la politique conventionnelle des branches par un maillage territorial tant urbain que rural. Il bénéficie jusqu'à ce jour de ressources des entreprises du bâtiment tout particulièrement dédiées à l'apprentissage. Ce même réseau s'est également engagé dans une démarche de transformation fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au travers du plan stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du conseil d'administration du CCCA-BTP.

La profession porte donc une attention particulière à la qualité de l'alternance, au service proposé par le CFA, à la réussite de la formation et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des branches d'affirmer leur volonté de promouvoir un apprentissage de qualité et de s'en donner les moyens, afin de permettre à tous les CFA de bénéficier d'un accompagnement de proximité, technique et opérationnel qui leur permette de répondre à ces objectifs.

Considérant les dispositions concernant les CPPNI visées à l'article L. 2232-9 du code du travail et considérant par ailleurs les dispositions concernant l'extension visées à l'article L. 2261-19 du code du travail,

Considérant la volonté des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), de continuer à privilégier la voie de l'apprentissage pour accéder aux métiers du bâtiment et d'assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises,

Considérant les missions légales et conventionnelles du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la construction en charge, dans leur champ respectif, de la mise en œuvre des orientations des politiques conventionnelles d'apprentissage du bâtiment,

Vu les dispositions de la loi du 5 septembre 2018 et ses textes d'application concernant notamment l'apprentissage,

Vu les dispositions du code du travail concernant l'organisation et le financement de l'apprentissage dans la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés,

Vu les accords conclus relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment,

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- affirment leur volonté de co-construction de cet accord dans le cadre d'une vision partagée de la mise en œuvre de la réforme de l'apprentissage ;

- décident d'adapter les dispositions de leur politique professionnelle, en pérennisant d'une part leur engagement en faveur d'un apprentissage de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités politiques et modalités spécifiques de financement de l'apprentissage ;

- décident, au travers des présentes dispositions, du nécessaire accompagnement de tous les CFA qui forment aux métiers du bâtiment.

Cet accompagnement tient compte des axes prioritaires suivants :

- promotion et valorisation des métiers et des entreprises du bâtiment ;
- accompagnement des jeunes qui, eu égard à leur profil dans nos branches (niveau de qualification, etc.), nécessitent un accompagnement particulier durant leur apprentissage ;
- développement de la qualité de la formation professionnelle et notamment des formations en alternance, en entreprise et en CFA ;
- développement de l'usage du numérique et de l'innovation dans la formation aux métiers ;
- financement des investissements d'avenir, en complément des autres financements d'investissements de l'apprentissage au sein des branches du bâtiment ;
- encouragement à la mutualisation des ressources entre acteurs de l'apprentissage aux métiers du bâtiment.

Financement de la politique d'apprentissage des branches du bâtiment

Article 1er

En vigueur non étendu

Le taux de cotisation des entreprises au titre de la cotisation spécifique des employeurs du bâtiment et des travaux publics définie par le code du travail est fixé par accord entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

Cette cotisation est collectée par BTP Prévoyance et versée au profit du CCCA-BTP.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés (cf. art. 5), signataires ou adhérente(s), confirment leur volonté de pérenniser le financement spécifique de la politique d'apprentissage qu'elles ont mis en œuvre au travers des accords paritaires nationaux qu'elles ont conclus.

Elles tiennent également compte des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage du bâtiment, de la nécessaire évolution des missions du CCCA-BTP et de la nouvelle organisation interne du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA définies par les dispositions du présent accord.

Le taux de cotisation, dont le montant est versé au profit du CCCA-BTP, est fixé comme suit :

- pour les entreprises du bâtiment dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année en cours ;
- pour les entreprises du bâtiment dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année en cours,

Conformément aux dispositions du code du travail, la déductibilité de cette cotisation des obligations de financement de la formation professionnelle est fixée par décret.

(1)

(1) Pour les entreprises occupant plus de 10 salariés et moins de 11 salariés, le taux applicable est celui des entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés (soit 0,15 %).

Dynamisation de l'apprentissage au sein du bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Article 2

En vigueur non étendu

Le financement de l'apprentissage fait l'objet de décisions de la part des CPNE (notamment au titre de la détermination des niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage), de France compétences et des conseils régionaux.

À ce jour, le CCCA-BTP a notamment pour missions de garantir la qualité de la mise en œuvre des politiques des branches en matière de financement d'actions de promotion et de développement de l'apprentissage. Il peut ainsi, à la différence de l'opérateur de compétences, déployer une offre de services technique et opérationnelle, un accompagnement de proximité des CFA notamment en matière de pédagogie de l'alternance.

La majorité des missions de l'opérateur de compétences de la construction et du CCCA-BTP sont complémentaires et représentent un atout de premier plan pour l'apprentissage au sein du bâtiment.

En outre, les nouvelles dispositions législatives ne permettent plus la gestion, au sein du même organisme qu'est le CCCA-BTP, d'un financement spécifique des branches en faveur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) :

- confirment que l'actuelle association CCCA-BTP a vocation à poursuivre sa transformation, en exécution des politiques des branches ;
- décident que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une agence d'appui à tous les organismes de formation, prioritairement les CFA, qui inscrivent leur action sur la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des branches ;
- précisent que la cotisation, visée par l'article 1er du présent accord, contribue à :
 - l'information des jeunes, de leurs familles, des salariés et des entreprises, sur la formation professionnelle initiale, notamment l'apprentissage, ou sur les métiers du bâtiment ;
 - le développement de la formation professionnelle, et prioritairement l'apprentissage, dans les métiers du bâtiment ;
 - l'animation de l'innovation, pédagogique notamment ;
 - la réalisation de veilles nationales (juridique, technologique, pédagogique, financière...) et d'études sur le champ spécifique de l'apprentissage ;
 - la mobilité européenne et l'internationalisation des parcours ;
 - la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;
 - la formation des personnels de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - le pilotage d'appels à projets au profit de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - la réponse à propositions d'expérimentations en faveur de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - l'organisation de rassemblements de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - l'ingénierie et la production de certifications professionnelles pour le compte des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats métiers des organisations professionnelles d'employeurs du bâtiment ;
 - le financement d'actions particulières visant la préformation et l'insertion professionnelle ;
 - l'accompagnement du développement d'une offre de formation initiale par l'apprentissage qui réponde aux besoins des entreprises ;
 - l'animation et l'accompagnement social des apprentis ;
 - la participation au financement de l'investissement au bénéfice des CFA formant aux métiers du bâtiment ;
 - la participation à des compléments de financement aux niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage conclus par les entreprises du bâtiment ;
 - les frais de fonctionnement du comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans certaines limites ;
 - la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion paritaire de cette cotisation par les organisations, siégeant au comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans la limite d'un pourcentage du montant des sommes collectées au titre de la

cotisation.

Au vu de ces éléments, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs représentants siégeant au conseil d'administration du CCCA-BTP afin d'engager et de mettre en œuvre les actions suivantes :

- réviser et adapter les statuts du CCCA-BTP afin d'adapter ce dernier aux nouvelles dispositions législatives et du présent accord ;
- faire en conséquence évoluer son organisation et ses moyens, dans le respect de ses missions renouvelées, en tenant compte des ressources dont il dispose, notamment celles définies à l'article 1er du présent accord ;
- transformer la marque CCCA-BTP et créer un nouveau territoire de marque (logo, positionnement, univers graphique) pour tenir compte des nouvelles dispositions législatives et de celles du présent accord ;
- conclure avec l'opérateur de compétences de la construction, au plus tard en septembre 2020, une convention de partenariat et de coopération qui tienne compte des termes du présent accord (calendrier, missions respectives et complémentaires des organismes...) et des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Organisation du réseau paritaire des BTP CFA : association nationale paritaire tête de réseau

Article 3

En vigueur non étendu

Depuis une cinquantaine d'années, les branches développent, avec l'appui du CCCA-BTP, un réseau paritaire de 77 CFA qui accueillent plus de 40 000 apprentis, soit près de 60 % de l'apprentissage dans le bâtiment et plus de 10 % des apprentis au niveau national interprofessionnel.

Les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) sont aujourd'hui rassemblés au sein d'un réseau d'associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA, gérées par des conseils d'administration paritaires. Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vont devoir être plus que jamais en capacité de moderniser et d'adapter en permanence leur offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de garantir la qualité de leur offre de services et d'optimiser leur modèle économique.

Création d'une association nationale paritaire

Article 3.1

En vigueur non étendu

Pour réussir à relever ces nombreux défis, vitaux pour le réseau qu'elles pilotent depuis 75 ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), considèrent dès lors essentiel et indispensable que ce réseau :

- conforte sa cohérence et son efficacité, afin qu'il continue de déployer, tant en zone urbaine que rurale, la politique des branches impulsée par les partenaires sociaux et orientée vers le service aux entreprises, aux jeunes et aux familles ;
- s'organise, en créant notamment une association paritaire nationale, sous forme d'une tête de réseau commune aux associations régionales paritaires, dont l'objet serait d'accompagner efficacement les CFA gérés paritairement (BTP CFA et bâtiment CFA) dans leurs développements et l'optimisation de leurs performances de service auprès des entreprises et des apprentis.

Il est donc créé, dès début 2020 et au plus tard le 31 décembre 2020, en lien avec les partenaires sociaux du bâtiment, une association paritaire nationale dont l'objet est d'assurer une mission de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

Cette création se réalise dans le cadre des travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA décrits à l'article 4.1.2 du présent accord.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, leurs représentants siégeant au conseil d'administration des associations régionales paritaires pour engager le processus d'adhésion à l'association nationale paritaire tête de réseau.

Missions de l'association nationale paritaire

Article 3.2

En vigueur non étendu

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), définissent les principales missions de l'association paritaire nationale, qui s'exercent au bénéfice des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire qui en sont membres :

- appui à la stratégie et au pilotage de l'activité ;
- garantie d'un dispositif conventionnel commun dont le contenu et les modalités seront définies dans le cadre du processus de mise en place de la création de la tête de réseau paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire (cf. art. 4.1.2) ;
- mise à disposition d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
- partage d'investissements techniques ou pédagogiques ;
- mise à disposition d'outils pour les fonctions support voire exercice de ces missions par délégation (contrôle de gestion, qualité, gestion immobilière...) ;
- création d'une marque de réseau, gestion de la marque et actions de promotion au profit du réseau ;
- réponse à des appels à projets au bénéfice du réseau ;
- recherche de financements complémentaires, de partenariats notamment nationaux et européens pour le réseau ;
- appui au développement de certifications professionnelles ;
- mise en place d'une offre de formation à destination des salariés des CFA ;
- partage de ressources, selon des modalités définies par son conseil d'administration en matière de péréquation de financements entre CFA, afin de répondre aux intérêts de la profession (localisation, innovation, réponses métiers...).

Financement de l'association nationale paritaire

Article 3.3

En vigueur non étendu

Le financement de l'association nationale paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire est assuré par :

- l'ensemble des associations régionales paritaires qui en sont membres, sous la forme d'une participation fixe de base par association prélevée sur chaque contrat d'apprentissage ;
- des financements prélevés sur les ressources nationales générées par les réponses aux appels à projets notamment initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la construction sur la base des recommandations des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics ;
- les ressources et/ou subventions de la communauté européenne, de l'État, des régions et des collectivités publiques territoriales ;
- toutes ressources non interdites par la loi en rapport avec l'objet social de l'association paritaire nationale.

En 2020, le montant de la participation financière est fixé selon les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le montant de cette participation financière sera réévalué, en tant que de besoin, selon les règles définies dans les statuts et sur décision du conseil d'administration de l'association nationale paritaire.

Gouvernance de l'association nationale paritaire

Article 3.4

En vigueur non étendu

L'association nationale paritaire est gérée paritairement par les partenaires sociaux représentés par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s).

Les désignations sont faites par chacune de ces organisations. Les administrateurs désignés peuvent être issus du réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire.

Mise en œuvre de l'accord

Article 4

En vigueur non étendu

Calendrier des travaux paritaires

Article 4.1

En vigueur non étendu

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), engagent simultanément plusieurs chantiers paritaires.

4.1.1 Travaux de poursuite de la transformation du CCCA-BTP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s) mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager, dès la signature de l'accord, les actions nécessaires :

- à la poursuite de la transformation du CCCA-BTP et notamment à la mise en œuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relatives à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à l'identification des conséquences sur les dispositions en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- aux éventuels transferts, reprises ou délégations conventionnelles de missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nouvelle association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- à la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard en décembre 2020.

4.1.2 Travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), mandatent leurs administrateurs siégeant au CCCA-BTP pour engager le plus rapidement possible et dès la signature de l'accord, au titre de la mise en œuvre des dispositions de son article 3, les actions nécessaires à :

- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvernance paritaire ;
- l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale paritaire tête de réseau ;
- l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales paritaires ;
- l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale paritaire auprès des associations régionales paritaires ;
- la fixation, en concertation avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des financements perçus en 2020 pour chaque contrat d'apprentissage ;
- la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

Ces actions seront menées en veillant à garantir, au plan fonctionnel, la gestion de tout éventuel conflit d'intérêt au regard des règles de concurrence.

Ces travaux, pendant la période transitoire, sont pilotés par le secrétariat général du CCCA-BTP et leur mise en œuvre fait l'objet d'un suivi régulier par le conseil d'administration. Ils s'inscrivent dans le périmètre du contrôle général de l'État.

Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2020, il est convenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les organisations syndicales représentatives des personnels des BTP CFA paritaires pour maintenir un dialogue social.

Dépenses liées aux travaux paritaires

Article 4.2

En vigueur non étendu

L'ensemble des frais engagés au titre de ces travaux, notamment ceux liés à l'organisation de réunions avec le réseau (déplacements, restauration, locations de salles...), sont pris en charge par le CCCA-BTP et font l'objet d'une comptabilisation spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la signature du présent accord, un budget prévisionnel des adaptations du réseau paritaire à la réforme. Il provisionne, pour 2020 et 2021, sur ses fonds de réserves, la mise en application des nouvelles organisations.

Champ d'application professionnel

Article 5

En vigueur non étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, corse comprise, aux employeurs dont l'activité relève de chacun des champs d'activité définis par les conventions collectives nationales ci-dessous :

- convention collective nationale du 8 octobre 1990 des ouvriers employés dans les entreprises du bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant plus de 10 salariés) ;
 - convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
 - convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

Article 6

En vigueur non étendu

La mise en place par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ des branches concernées, de dispositions conventionnelles dédiées spécifiquement à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales propres aux entreprises employant moins de 50 salariés.

Durée

Article 7

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Une commission de suivi de l'accord réunissant les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs, représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataires ou adhérente(s), se réunira au plus tard au premier trimestre 2022, puis tous les 3 ans, pour apprécier les effets du présent accord.

Adhésion

Article 8

En vigueur non étendu

Toute organisation représentative au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement au titre du champ dans lequel elle est reconnue représentative au niveau national, par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en aviser par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

Révision et dénonciation

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataire ou adhérente, après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, signataire ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de la date d'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision ne peut être effectuée que par les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche concernée, et signataires ou adhérentes de l'accord.

Entrée en vigueur

Article 10

En vigueur non étendu

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1er dont l'application est suspendue :

- jusqu'à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant plus de 10 salariés ;
- à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment du 22 novembre 2019 - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

En tout état de cause, l'application des dispositions de l'article 1er sera effective après la publication des arrêtés d'extension des accords relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment - entreprises occupant jusqu'à 10 salariés et entreprises occupant plus de 10 salariés, et au plus tôt le 1er janvier 2021.

Dépôt et demande d'extension

Article 11

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, en demanderont l'extension conformément aux articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Par ailleurs, il appartiendra à la direction générale du travail, au plus tard à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord collectif national relatif à l'apprentissage dans le bâtiment - entreprises occupant plus de 10 salariés -, d'apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le champ précité de l'accord.

Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2010

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FFIE ; FNSCOP.
Organisations de salariés	CFE-CGC BTP ; CGT-FO BTP.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 20 janvier 2010 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2010.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser au 1er février 2010 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60	1 665
65	1 803
70	1 943
75	2 081

80	2 220
85	2 358
90	2 497
95	2 636
100	2 776
103	2 859
108	2 980
120	3 293
130	3 559
162	4 418

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012

Signataires	
Organisations patronales	La CAPEB ; La FNSCOP (section bâtiment) ; La FFB ; La FFIE,
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La CGT-FO BTP,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 19 janvier 2012 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2012.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser au 1er février 2012 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60	1 731
65	1 874
70	2 020
75	2 163
80	2 308
85	2 451
90	2 596
95	2 740
100	2 886
103	2 972
108	3 098
120	3 423
130	3 699
162	4 592

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013

Signataires	
Organisations patronales	La CAPEB ; La FFB ; La FFIE ; La FNSCOP (section bâtiment),
Organisations de salariés	La CFE-CGC BTP ; La CGT-FO BTP,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2013 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2013.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser au 1er février 2013 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60	1 764
65	1 910
70	2 058
75	2 204
80	2 352
85	2 498
90	2 645
95	2 792
100	2 941
103	3 028
108	3 157
120	3 488
130	3 769
162	4 679

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014

Signataires	
Organisations patronales	La CAPEB ; La FNSCOP (section bâtiment) ; La FFB ; La FFIE,
Organisations de salariés	La FNCB CFTD ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 15 janvier 2014 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2014.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser au 1er février 2014 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Montant
60	1 780
65	1 927
70	2 077
75	2 224
80	2 373
85	2 520
90	2 669
95	2 817
100	2 967

Coefficient	Montant
103	3 055
108	3 185
120	3 519
130	3 803
162	4 721

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2015

Signataires	
Organisations patronales	La CAPEB ; La FNCOPBTP (section bâtiment) ; La FFB ; La FFIE,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 janvier 2015 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2015.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser au 1er février 2015 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Montant
60	1 794
65	1 942
70	2 092
75	2 240
80	2 385
85	2 533
90	2 682
95	2 831
100	2 976
103	3 064
108	3 195
120	3 530
130	3 814
162	4 735

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2016

Signataires	
Organisations patronales	La CAPEB ; La FFB ; La FFIE ; La FSCOPBTP (section bâtiment),
Organisations de salariés	La FNCB CFDT ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 janvier 2016 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2016.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser au 1er février 2016 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Montant
60	1 808
65	1 958
70	2 109
75	2 256
80	2 402
85	2 546
90	2 695
95	2 845
100	2 985
103	3 073
108	3 205
120	3 541
130	3 825
162	4 749

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2017

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB FNSCOP FFB FFIE
Organisations de salariés	FNCB CFDT CFE-CGC BTP FG FO construction

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 18 janvier 2017 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2017.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1er février 2017 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficient	À compter du 1er février 2017
60	1 826
65	1 978
70	2 130
75	2 274
80	2 421
85	2 566
90	2 714
95	2 865
100	3 000
103	3 088
108	3 221
120	3 559
130	3 844
162	4 773

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2018

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FNSCOP ; FFB ; FFIE,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFDT FNSCB ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 18 janvier 2018 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2018.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2019

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FNSCOP ; FFB ; FFIE,
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNSCB CFDT ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2019 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2019.

Article 1er

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Convention collective nationale relative aux appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des travaux publics ; Fédération nationale du bâtiment et des activités annexes
Organisations de salariés	Fédération française des syndicats d'ingénieurs et cadres CFTC ; Syndicat national des ingénieurs, cadres du bâtiment et des travaux publics, carrières et matériaux de construction CGC ; Syndicat national des cadres supérieurs, architectes et ingénieurs du bâtiment et des travaux publics, des matériaux de construction et du bois CGT-FO.
Organisations adhérentes	Adhésion de la CAPEB par lettre du 22 mai 2000.

Signataires

Organisations dénonçantes	Fédération nationale des travaux publics (FNTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris, par lettre du 12 juillet 2002 (BO CC 2002-31). Fédération nationale des SCOP du bâtiment et des travaux publics, 88, rue de Courcelles, 75008 Paris, par lettre du 17 juillet 2002 (BO CC 2002-32).
---------------------------	---

La présente convention est à considérer comme un accord professionnel et, en tant que tel, ne possède pas d'IDCC. Elle n'a pas été étendue.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente convention ont pour objet de fixer les appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres de l'un ou l'autre sexe occupés dans les entreprises ou parties d'entreprises du bâtiment et des travaux publics adhérant aux organisations syndicales patronales signataires.

Article 2 (1)

En vigueur non étendu

Elles s'appliquent à l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse.

(1) Champ d'application modifié par accord du 30 avril 1997 non encore étendu à la date de parution de la présente brochure (voir annexe VI de la convention collective nationale des employés, techniciens et agents de maîtrise du bâtiment du 29 mai 1958).

Article 3

En vigueur non étendu

Pour l'application de la présente convention :

1° Comme ingénieurs et assimilés (positions A et B), les collaborateurs qui ont une formation technique constatée généralement par l'un des diplômes d'ingénieurs reconnus par la loi (1) ou une formation reconnue équivalente et qui, dans l'un ou l'autre cas, occupent dans l'entreprise un poste où ils mettent en oeuvre les connaissances qu'ils ont acquises ;

2° Comme cadres (positions C et supérieures), les ingénieurs ou assimilés possédant une formation technique, administrative, juridique, commerciale ou financière, et qui (à l'exception des cas visés plus loin, à l'article 7, position C, 1^{er} et 2^e échelon (2) exercent, par délégation de l'employeur, un commandement sur des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés administratifs ou commerciaux.

Ne relèvent pas de la présente convention les titulaires des diplômes ou les possesseurs d'une des formations précisées ci-dessus, lorsque :

- ou bien ils exercent la totalité des responsabilités qui sont le fait caractéristique de l'autorité patronale ;

- ou bien ils n'occupent pas, aux termes de leur contrat de travail, des postes nécessitant la mise en oeuvre des connaissances correspondant aux diplômes dont ils sont titulaires.

Ne sont également pas visés les directeurs salariés et les cadres supérieurs dont la rémunération est essentiellement basée, d'après le contrat, sur le chiffre d'affaires ou la prospérité de l'établissement, les voyageurs, représentants et placiers liés à leur employeur dans les conditions prévues par la loi du 18 juillet 1937 ; les ouvriers, les employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise.

(1) Sont assimilés les diplômes délivrés dans les établissements suivants :

Ecole des hautes études commerciales, Ecole libre des sciences politiques, instituts d'études politiques créés par ordonnance du 9 octobre 1945, Ecole supérieure de commerce reconnue par l'Etat, Ecole supérieure des sciences économiques et commerciales (Institut catholique de Paris), Ecole de haut enseignement commercial pour les jeunes filles, agrégation, doctorat, licences universitaires délivrées par les facultés françaises.

(2) Voir article 7 (Classification).

Article 4

En vigueur non étendu

Les collaborateurs engagés essentiellement pour tenir l'un des postes prévus à la présente convention, mais provisoirement affectés par l'employeur à un poste d'agent de maîtrise ou de technicien soit pour parfaire leur formation professionnelle, soit pour être initiés aux particularités de l'entreprise, devront, pendant toute la durée de ces fonctions provisoires, conserver les avantages attachés à leur fonction essentielle.

Article 5

En vigueur non étendu

Les ingénieurs, assimilés et cadres, définis ci-dessus, sont classés dans chaque établissement dans les diverses positions types énumérées ci-dessous en fonction de l'importance réelle du poste tenu par eux et sans qu'il y ait lieu de tenir compte du fait qu'ils sont ou non titulaires d'un diplôme (exception faite des ingénieurs et assimilés énumérés à la position A), toute autre considération étant exclue.

Article 6

En vigueur non étendu

Les positions types ci-dessous constituent des repères indépendants les uns des autres, qui peuvent exister ou non simultanément dans le même établissement.

Chacune d'elles situe la position des collaborateurs dont les fonctions correspondent ou peuvent, en raison des connaissances qu'elles exigent et des responsabilités qu'elles entraînent, être assimilées à celles qu'elle définit ; les autres agents dont les fonctions ne correspondent ni ne sont assimilables à celles données par les définitions se situeront dans les intervalles.

Article 7 (1)

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 1 du 12-10-1951).

POSITION A

Ingénieur ou assimilé débutant

Titulaire d'un des diplômes prévus au chapitre « Définition » et débutant dans la profession en qualité d'ingénieur ou assimilé :

a) De moins de 24 ans ;

b) De 24 à 26 ans, ou, s'il est âgé de plus de 26 ans, pendant les 2 premières années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé ;

c) De 26 à 28 ans, ou, s'il a plus de 28 ans, pendant les 3^e et 4^e années d'exercice de la profession comme ingénieur ou assimilé.

Ces dispositions ne font pas obstacle aux promotions individuelles.

A l'expiration de la période de 2 ans prévue à l'alinéa ci-dessus, les ingénieurs et assimilés bénéficient dans l'entreprise où cette période a été achevée de la qualification d'ingénieur ou assimilé (position B).

POSITION B

Ingénieur ou assimilé 1er échelon

Catégorie 1

Fonction exercée par l'ingénieur ou assimilé ayant au moins 4 ans de pratique de la profession (2), possédant une formation technique appuyée sur des connaissances générales ainsi que des qualités intellectuelles et humaines, qui lui permettent de se mettre rapidement au courant de la conduite des travaux, des questions de production, de fabrication, d'études, d'essais, d'achats ou de ventes, etc.

La fonction exige la mise en oeuvre de ces connaissances et qualités. Mais l'initiative de l'intéressé est limitée et la responsabilité finale des décisions revient en fait à son chef.

L'intéressé coordonne éventuellement les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs ou employés travaillant aux mêmes tâches que lui.

La place hiérarchique de cette catégorie se situe au-dessus des classifications d'agent de maîtrise.

EXEMPLES :

Ingénieur d'études :

Sous les ordres d'un chef de bureau d'études ou du chef de l'entreprise, il effectue seul les études et les calculs complets d'un projet courant ou les calculs d'une ou de plusieurs parties d'un projet général, sans nécessairement connaître l'ensemble de celui-ci. Il peut être appelé à présenter son étude et la discuter.

Ingénieur adjoint d'exécution :

Ingénieur participant à l'exécution des travaux sous la direction d'un conducteur de travaux 2e échelon.

Ingénieur ou assimilé 1er échelon

Catégorie 2

L'intéressé remplit toutes les conditions ci-dessus et, en outre, partant d'instructions précises données par son supérieur, doit avoir à prendre les initiatives et à assumer les responsabilités que nécessite la réalisation de ces instructions.

Cette fonction trouve plus généralement sa place dans les entreprises à structure simple.

EXEMPLES :

Ingénieur d'études et d'exécution (3) :

Généralement, sous les ordres directs du chef d'entreprise, étudie les projets courants de l'un ou l'autre des corps d'état du bâtiment et peut participer à leur exécution. Son emploi l'amène à prendre les initiatives et à assumer les responsabilités que peuvent comporter les tâches qui lui sont confiées.

Ingénieur d'exécution :

A les capacités de l'ingénieur adjoint d'exécution, mais peut avoir à diriger un chantier sous l'autorité d'un conducteur de travaux 2e échelon, s'occupant simultanément de plusieurs chantiers.

Ingénieur ou assimilé 2e échelon

Catégorie 1

L'intéressé doit avoir au moins 6 ans de pratique de la profession (4) en qualité d'ingénieur ou assimilé et être en pleine possession de son métier.

Partant des directives données par son supérieur, il doit avoir couramment à prendre des initiatives et à assumer des responsabilités :

- pour diriger les travaux des techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs, employés ou ingénieurs travaillant aux mêmes tâches que lui ;
- pour représenter avec compétence l'entreprise auprès de toute personne ou service extérieur où son activité habituelle peut l'appeler.

EXEMPLES :

Ingénieur-projeteur :

Il établit, avec le concours d'un personnel technique et qualifié, tous avant-projets ou projets d'exécution de façon complète, rationnelle et économique, d'après les directives générales du client ou de son mandataire, ou d'après un dossier que lui transmet le chef d'entreprise ou le chef de bureau d'études. Il coordonne, le cas échéant, le travail d'autres ingénieurs ou dessinateurs, travaillant sur les projets ou études dont il est chargé.

Conducteur de travaux 2e échelon (5) :

Il centralise la direction d'un ou plusieurs chantiers pouvant nécessiter l'emploi d'un ou de plusieurs chefs de chantier, établit les rapports entre les clients et l'entreprise ; en ce qui concerne l'exécution des travaux, contrôle le travail du ou des chefs de chantier, assume la responsabilité d'exécution du ou des chantiers.

Il peut :

- préparer les éléments d'une étude ;
- prévoir, répartir des approvisionnements, organiser la main-d'oeuvre ;
- rédiger les rapports techniques et des situations de travaux.

Commis principal :

A des connaissances techniques et professionnelles étendues ; a au moins 15 ans de métier (y compris l'apprentissage) ; assure les rapports avec les architectes et la clientèle ; approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré ; participe à l'organisation générale de l'entreprise ; exerce par délégation de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes.

Exerce un commandement sur au moins 4 techniciens ou commis et au plus 5.

Chef métreur :

Technicien ayant au moins 15 ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins 5 métreurs et au plus 7.

Chef comptable :

Collaborateur responsable de la comptabilité générale dans une entreprise à structure simple ou de l'ensemble de la comptabilité d'une agence d'une grande entreprise. Etablit le bilan dans les entreprises à structure simple ou le compte d'exploitation dans les agences.

A les connaissances nécessaires des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins 2 comptables ou aides-comptables sous ses ordres.

Ingénieur ou assimilé 2e échelon

Catégorie 2

L'intéressé doit répondre à toutes les conditions exigées de l'ingénieur ou assimilé, 2e échelon, catégorie 1, et, en outre :

- soit connaître à fond et se tenir au courant des derniers progrès des techniques nouvelles de sa profession pour les appliquer correctement à tous les travaux de sa spécialité ;
- soit avoir fréquemment à prendre des initiatives avec la collaboration d'autres ingénieurs ou assimilés, travaillant sur les tâches dont il est chargé.

Ingénieur-projeteur principal :

Remplit des fonctions analogues à celles de l'ingénieur projeteur précédent mais présente, en outre, les conditions exigées ci-dessus.

POSITION C

Cadres 1er échelon

Cadres techniques, administratifs ou commerciaux placés généralement sous les ordres d'un cadre supérieur ou, dans les entreprises à structure simple, de l'employeur et :

- qui ont à diriger ou à coordonner les travaux des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise, ingénieurs ou assimilés des positions précédentes placés sous leur autorité ;
- ou qui ont des responsabilités équivalentes (6).

Ils doivent assumer la pleine responsabilité de la conception, de l'organisation et du commandement du travail effectué par leur service.

Dans les entreprises à structure simple, ils doivent avoir reçu du chef d'entreprise une délégation permanente pour un ou plusieurs objets spéciaux et limités leur permettant d'agir en ses lieu et place dans la gestion courante de l'entreprise.

EXEMPLES :

Ingénieur chef de bureau d'études :

Ingénieur groupant sous son autorité l'ensemble du personnel d'un bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs), ou, s'il s'agit d'un bureau d'études important, d'une section bien distincte de ce bureau d'études (ingénieurs et dessinateurs). Il conduit les études et en discute éventuellement la réalisation avec la clientèle. Il les dirige pour qu'elles répondent aux desiderata des clients et aux dispositions des cahiers des charges. Il approuve les calculs, les plans et le choix des matières à employer.

Premier commis :

A des connaissances techniques et professionnelles étendues, a au moins 15 ans de métier (y compris l'apprentissage), assure les rapports avec les architectes et la clientèle, approvisionne et surveille les chantiers ; peut faire le métré, participe à l'organisation générale de l'entreprise, exerce par délégation générale de l'employeur un commandement sur le personnel de l'entreprise ou a des responsabilités équivalentes.

Exerce un commandement sur au moins 6 techniciens ou commis.

Chef de bureau de métré :

Technicien ayant au moins 15 ans de pratique du métré dans la profession (y compris l'apprentissage) et exerçant un commandement sur au moins 8 mètres.

Chef du service de la comptabilité :

Collaborateur responsable de l'ensemble de la comptabilité d'une entreprise importante dont il établit le bilan.

A des connaissances étendues des lois sur les sociétés et de la législation fiscale.

Doit avoir au moins 5 comptables ou aides-comptables sous ses ordres au siège de l'entreprise, ou bien 8 comptables ou aides-comptables sous ses ordres dans l'ensemble de l'entreprise.

Cadres 2e échelon

Cadres techniques ou administratifs :

- dont les fonctions impliquent un commandement sur un nombre important de collaborateurs, ingénieurs ou assimilés et cadres de toute nature définis ci-dessus ;
- ou qui ont une compétence et des responsabilités équivalentes (6).

Cette position comporte des responsabilités excédant notablement celles qui se présentent généralement dans les entreprises à structure simple.

Il est donné comme exemple relevant de la position C, 2e échelon :

Cadre qui assume entièrement l'exécution d'un grand chantier de travaux publics (tel que barrage) ou celle d'un ensemble de travaux moins importants groupés dans une région déterminée. Il est habilité pour conduire toutes discussions avec l'administration ou la clientèle, les fournisseurs de matériaux et de matériel et est responsable de la comptabilité du grand chantier ou du groupe de chantiers dont il a la charge.

POSITION D

Positions supérieures

Les positions supérieures à celles énumérées ci-dessus ne sont pas définies dans la présente convention.

(1) Voir avenant « Salaires ».

(2) Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.

(3) Cette appellation et définition correspond à celle d'« Ingénieur projeteur 1er échelon » de la classification Parodi.

(4) Cette disposition ne fait pas obstacle aux promotions individuelles anticipées.

(5) Cette appellation correspond à celle de la classification Parodi.

(6) Voir article 3.

Article 8

En vigueur non étendu

Les appointements minima sont les appointements mensuels au-dessous desquels un ingénieur, assimilé ou cadre ne peut être rémunéré. Dans ce minimum, sont comprises toutes les majorations qui auraient été accordées antérieurement à la date de la présente convention soit en application de décisions prises dans le cadre de la réglementation en vigueur, soit sous forme de primes, allocations, indemnités ou gratifications fixes ayant le caractère de fait d'un complément de salaires y compris l'allocation dite du treizième mois, à l'exception des allocations destinées à encourager la famille ou la natalité.

Article 9

En vigueur non étendu

(Modifié par avenant n° 3 du 31-10-1957, n° 4 du 27-1-1959, n° 5 du 28-1-1960, n° 8 du 8-1-1963, n° 9 du 19-2-1965, n° 30 du 23-1-1980 et n° 35 du 25-2-1982)

a) Les coefficients hiérarchiques servant au calcul des appointements minima définis à l'article 8 et correspondant aux différents échelons, positions et catégories prévus par l'article 7 sont les suivants :

CATÉGORIE	AU 1er janvier 1980	AU 1er janvier 1981
POSITION A. - Débutants		
Moins de 24 ans	60	60
De 24 à 26 ans	70	70
De 26 à 28 ans	80	80
POSITION B. - Ingénieurs et assimilés		
1er échelon :		

CATÉGORIE	AU 1er janvier 1980	AU 1er janvier 1981
Catégorie I	90	90
(Après 5 ans dans cette catégorie)	92,50	95
Catégorie II	97	100
(Après 5 ans dans cette catégorie)	100	103
2e échelon :		
Catégorie I	104	108
Catégorie II	115	120
POSITION C. - Cadres		
1er échelon	125	130
2e échelon	162	162

b) Toutefois, en ce qui concerne les ingénieurs titulaires du diplôme de sortie d'une des écoles suivantes :

Ecole centrale des arts et manufactures (Paris) ;

Ecoles nationales d'ingénieurs des arts et métiers (Paris, Châlons-sur-Marne, Angers, Aix, Lille, Cluny) ;

Ecole nationale des ponts et chaussées (Paris) ;

Ecole nationale supérieure d'électrotechnique, d'hydraulique et de radioélectricité (Grenoble) ;

Ecole nationale supérieure de la métallurgie et de l'industrie des mines de l'université de Nancy ;

Ecoles nationales supérieures des mines (Paris, Saint-Etienne) ;

Ecole polytechnique (Paris) ;

Ecole supérieure d'électricité (Paris) ;

Ecole spéciale des travaux publics, du bâtiment et de l'industrie (Paris).

Les coefficients prévus pour la position A et le 1er échelon, 1re catégorie, de la position B seront les suivants :

CATÉGORIE	AU 1er janvier 1980	AU 1er janvier 1981
POSITION A. - Ingénieurs débutants		
Moins de 24 ans	65	65
De 24 à 26 ans	75	75
De 26 à 28 ans	85	85
POSITION B. - Ingénieurs et assimilés		
1er échelon (1re catégorie)		
Tant que l'intéressé n'a pas travaillé 5 ans dans un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 75	90	90
Lorsque l'intéressé a travaillé 5 ans dans un emploi ayant un coefficient égal ou supérieur à 75	92,50	95

c) La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie ci-dessus est fixée pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures (2).

d) Abattements de zone :

Dans chacune des autres régions ou départements, le montant des appointements minima applicables dans les zones d'abattement 0 sera diminué soit d'un pourcentage correspondant à l'abattement de zone résultant de la réglementation en vigueur concernant le SMIG (salaire minimum interprofessionnel garanti), soit du ou des pourcentages fixés paritairement, antérieurement au 1er novembre 1957, par les organisations régionales ou départementales adhérant aux fédérations ou syndicats signataires de la présente convention, s'ils sont plus favorables aux IAC intéressés.

En aucun cas, le pourcentage d'abattement ne peut être supérieur à 4 %.

(1) Les écoles sont énumérées par ordre alphabétique.

(2) Voir avenant « Salaires ».

Article 10

En vigueur non étendu

Les appointements effectifs de chacun des collaborateurs ressortissant de la présente convention collective pourront s'échelonner à partir du minimum prévu pour ces positions types, échelon et catégorie sans limitation supérieure, le minimum d'une position ne constituant pas le maximum des positions inférieures.

Article 11

En vigueur non étendu

Chaque engagement de l'un des collaborateurs visés par la présente convention, ainsi que toute modification survenant dans ses fonctions et entraînant un changement d'appointements ou bien d'attributions, fera l'objet d'une notification écrite à l'intéressé.

Il en sera de même du classement intervenu à son sujet en application des dispositions ci-dessus. Cette notification définira d'une façon précise les fonctions du collaborateur, la position type, l'échelon et la catégorie dans lesquels il est classé et le montant de ses appointements, en précisant l'horaire correspondant.

L'intéressé devra accuser réception de ces notifications.

Article 12

En vigueur non étendu

Lorsqu'un des collaborateurs intéressés estimera que le classement dont il a été l'objet ne le situe pas dans la position type, échelon et catégorie correspondant à ses fonctions, il pourra, dans le délai de 1 mois qui suivra le refus opposé à sa demande par le chef d'entreprise, soumettre son cas à une commission paritaire régionale de conciliation composée d'un représentant de chacune des organisations de salariés signataire de la présente convention, d'un ingénieur ou cadre désigné par l'intéressé en cause et un nombre égal d'employeurs désignés par les groupements patronaux signataires de la présente convention.

Une tentative de conciliation du litige sera effectuée au préalable par une commission restreinte composée du chef d'entreprise et du collaborateur intéressés, assistés chacun d'un représentant d'une des organisations syndicales signataires de la présente convention collective.

Un procès-verbal succinct constatera soit l'accord réalisé, soit les points de désaccords éventuels et il sera communiqué à la commission plénière.

Article 13

En vigueur non étendu

Les dispositions de la présente convention collective complétée par les avenants départementaux ou régionaux prévus par l'avant-dernier alinéa de l'article 9

ci-dessus prendront effet à dater du 1er avril 1951.

Article 14

En vigueur non étendu

Les ingénieurs, assimilés ou cadres pour lesquels à l'expiration d'un délai de 2 mois à dater de la signature de la présente convention collective, et eu égard à leur cas particulier, il n'aurait pas été tenu compte, pour la période expirant le 1er avril 1951, des recommandations des circulaires du 19 décembre 1950 de la Fédération nationale du bâtiment et des activités annexes et du 21 décembre 1950 de la Fédération nationale des travaux publics pourront porter leur cas devant la commission paritaire prévue par l'article 12 ci-dessus.

Article 15

En vigueur non étendu

Une commission nationale composée des représentants des parties signataires est instituée et sera seule qualifiée pour résoudre les difficultés d'interprétation de la présente convention. Elle pourra également être saisie par les commissions régionales prévues aux articles 12 et 14 ci-dessus lorsque celles-ci n'auront pu résoudre un cas relevant de leur compétence.

Article 16

En vigueur non étendu

Les exemples et les appointements des positions supérieures à la position C, 1er échelon, qui, d'ailleurs, ne concernent pas les entreprises à structure simple, feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Article 17

En vigueur non étendu

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne pourra être dénoncée en tout ou en partie qu'après un préavis minimum de 3 mois. Sous peine de nullité, ce préavis devra être donné à toutes les autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception.

Article 18

En vigueur non étendu

Le texte de la présente convention conclue dans le cadre des articles 31 (1) a, b, c, d, etc., du livre 1er du code du travail sera déposé au secrétariat du conseil de prud'hommes de la Seine, conformément aux dispositions du code du travail.

(1) Articles L. 132-1, L. 132-4 à L. 132-8, R. 132-1 et R. 132-2 du code du travail.

Article 19

En vigueur non étendu

Conformément à l'article 31 c du livre 1er du code du travail (1), toute organisation syndicale non partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à dater du jour qui suivra la notification de l'adhésion au secrétariat du conseil de prud'hommes où le dépôt de l'accord aura été effectué.

(1) Articles L. 132-5 à L. 132-7 du code du travail.

Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007

Signataires	
Organisations patronales	La fédération nationale des travaux publics (FNTP) ; La fédération française du bâtiment (FFB) ; La fédération française de l'équipement électrique (FNÉE) ; La fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment, des travaux publics, des activités annexes et connexes (FNSCOP),
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFTD ; Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (SNCT-BTP) CFE-CGC,

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 décembre 2006 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation annuelle des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment à effet du 1er février 2007.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser le coefficient 100 dans les conditions précisées ci-après.

La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951 et par ses avenants successifs est fixée, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à 2 593 € avec effet au 1er février 2007.

Toutefois, à compter de cette date, la valeur des appointements minima des coefficients ci-après énumérés est fixée comme suit :

- coefficient 108 : 2 788 € ;
- coefficient 120 : 3 092 € ;
- coefficient 130 : 3 344 € ;
- coefficient 162 : 4 156 €.

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Accord du 30 mars 2001 applicable dans la région Ile-de-France

Signataires	
Organisations patronales	La fédération régionale des travaux publics, région Ile-de-France ; La fédération parisienne des SCOP-BTP pour la section TP,

Signataires	
Organisations de salariés	Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFE-CGC BTP ; L'union régionale de la construction et du bois de la région parisienne CFDT,

Article 1er

En vigueur non étendu

La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie par la convention collective nationale des ingénieurs et des cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951 et de ses avenants est fixée pour les départements de Paris, des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, de l'Essonne, du Val-d'Oise, de la Seine-et-Marne et des Yvelines à 14 602 F, avec effet au 1er jan-vier 2001.

Le présent accord est applicable dans l'état actuel des dispositions de la convention collective concernant les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951 et en particulier de l'article 7 (classification).

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent accord sera déposé à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, conformément aux dispositions du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 132-9 du code du travail, toute organisation syndicale non partie à la présente convention pourra y adhérer ultérieurement.

Avenant n° 58 du 22 novembre 2005 relatif aux salaires

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française du bâtiment (FFB) ; Fédération française de l'industrie électrique (FFIE) ; Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics, et des activités annexes et connexes, pour la section bâtiment (FNSCOP) ; Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB)
Organisations de salariés	Fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 22 novembre 2005 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minima des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er janvier 2006.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser le coefficient 100 dans les conditions précisées ci-après.

La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951 et par ses avenants successifs est fixée, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures à 2 505 € avec effet au 1er janvier 2006.

Toutefois, à compter de cette date, la valeur des appointements minima des coefficients ci-après énumérés est fixée comme suit :

- coefficient 108 : 2 699 € ;
- coefficient 120 : 2 996 € ;
- coefficient 130 : 3 244 € ;
- coefficient 162 : 4 035 €.

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions de l'article L. 132-10 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.

Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres

Signataires	
Organisations patronales	Fédération française du bâtiment (FFB) ; Fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ; Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes et connexes (FNSCOP), section bâtiment ; Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).
Organisations de salariés	Syndicat de salariés : Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 7 janvier 2009 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2009.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser le coefficient 100 dans les conditions précisées ci-après.

La valeur du coefficient 100 applicable à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951 et par ses avenants successifs est fixée, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, à 2 743 €, avec effet au 1er février 2009.

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FFIE ;
Organisations de salariés	FNSCOP (section bâtiment). CFE-CGC BTP ; CGT-FO BTP.

En vigueur non étendu

Les partenaires sociaux se sont réunis le 13 janvier 2011 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2011.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de revaloriser au 1er février 2011 les appointements minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

(En euros.)

Coefficient	Appointement minimal
60	1 695
65	1 835
70	1 978
75	2 118
80	2 260
85	2 400
90	2 542
95	2 683
100	2 826
103	2 910
108	3 034
120	3 352
130	3 623
162	4 497

Article 2

En vigueur non étendu

Le texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Annexe Champ d'application professionnel accord national du 25 février 1982

Champ d'application professionnel de l'accord collectif national sur les congés payés, la durée du travail et l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment.

Annexe Champ d'application professionnel

En vigueur étendu

21.06 Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (*).

24.03 Fabrication et installation de matériel aéraulique, thermique et frigorifique

Sont visées les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (*).

55.10 Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voirie, parcs et jardins

Sont visées Fpour partie les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de VRD, de voirie et dans les parcs et jardins.

55.12 Travaux d'infrastructure générale

Sont visées pour partie les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20 Entreprises de forages, sondages et fondations spéciales

Sont visées dans cette rubriquepour partie les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales ainsi que :

- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé, pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;
- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30 Constructions d'ossatures autres que métalliques

Sont visées pour partie les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de dix étages et plus).

55.31 Installations industrielles et montage-levage

Sont visées pour partie les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage ainsi que :

- les entreprises de construction et d'entretien de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;
- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40 Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherches radioélectriques et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord, appliquaient une autre convention collective que celle du bâtiment) ;
- pour partie les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;
- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;
- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 Construction industrialisée

Sont visées pour partie les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques (*).

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées pour partie les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70 Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;
- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;
- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;
- les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71 Menuiserie et serrurerie

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagements de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure y compris les murs rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (*) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôture ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (*) (balcons, rampes d'escalier, grilles, etc.) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (*).

55.72 Couverture-plomberie et installations sanitaires

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie et installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73 Aménagements et finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie de bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment et décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques, etc.) ;[^]
- les entreprises de pose de vitres, de glaces, de vitrines (*) ;
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associées) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines, etc.) ;
- pour l'installation et l'aménagement de locaux commerciaux à base métallique (*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches) à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 Services de nettoyage

Sont visées pour partie les entreprises de ramonage.

(*) Clause d'attribution :

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs ;
 2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
- Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création ;
3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

(*) Clause d'attribution :

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose, y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise, etc. (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul), représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs ;
 2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter entre l'application du présent accord et l'application de la convention collective correspondant à leurs autres activités, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent accord ou, à défaut, des représentants du personnel.
- Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de trois mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création ;
3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.
- Toutefois, les entreprises visées aux paragraphes 1 et 3 ci-dessus pourront continuer d'appliquer la convention collective qu'elles appliquaient à la date de publication de l'arrêté portant extension du présent accord.

Annexe au champ d'application Accord national du 25 février 1982

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics.

Annexe au champ d'application professionnel

Article 1er

En vigueur étendu

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

Annexe au champ d'application professionnel

Article 2

En vigueur étendu

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour l'activité citée à l'article 1er.

Il en sera de même pour la fabrication et la pose associées de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

Décret n° 62-235 DU 1er mars 1962 Accord national du 25 février 1982

Article 1er (1)

En vigueur étendu

Doivent être immatriculées au répertoire des métiers les entreprises n'employant pas plus de 10 salariés qui ont une activité de production, de transformation, de réparation ou de prestations de services, à l'exclusion des entreprises agricoles ou de pêche, des entreprises de commission, d'agence, bureaux d'affaires au sens de l'article 632 du code de commerce, de celles qui se limitent à la vente ou à la location de choses achetées en l'état ou dont les prestations ont un caractère spécifiquement intellectuel.

Ne donnent pas lieu à immatriculation les activités qui ne sont exercées par une entreprise qu'occasionnellement ou accessoirement.

L'immatriculation au répertoire des métiers ne dispense pas de l'immatriculation au registre du commerce, lorsque celle-ci est requise par la législation en vigueur.

Article 2 (1)

En vigueur étendu

Des décrets en Conseil d'Etat pourront, à titre temporaire ou définitif :

1° Abaisser ou relever pour certaines activités et pour certains lieux la limite de dix salariés fixée à l'article 1er ;

2° Décider qu'il n'y a pas lieu à immatriculation pour :

- a) Les entreprises exerçant certaines activités spécialement désignées ;
- b) Celles qui disposent de certains équipements techniques spécialement désignés.

Article 3 (1)

En vigueur étendu

N'entrent pas en compte dans l'effectif des salariés visés aux articles 1er et 2 :

1° Pour les entreprises individuelles et les sociétés de personnes : le conjoint du chef de l'entreprise, ses ascendants, descendants, collatéraux ou alliés jusqu'au 3e degré inclus ;

2° Pour les autres sociétés : les associés participant à la gestion de la société et prenant part à l'exécution du travail, dans la limite de 3 ;

3° Quelle que soit la forme de l'entreprise, 3 salariés handicapés physiques ou débiles mentaux et 3 apprentis.

Article 4 (1)

En vigueur étendu

Une entreprise précédemment immatriculée peut le demeurer pendant 3 ans bien que le nombre de ses salariés, décomptés comme il est prévu à l'article précédent, soit supérieure à la limite fixée à l'article 1er ou à celle fixée par application du 1° de l'article 2, à condition que le nombre de salariés

supplémentaires n'excède pas 5.

Passé ce délai de 3 ans, une entreprise visée à l'alinéa précédent ne peut demeurer immatriculée que si son chef possédant le titre d'artisan ou de maître artisan en a exprimé la volonté au président de la chambre de métiers pour qu'il en soit fait mention au répertoire des métiers.

(1) : Décret 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret 76-879 du 21 septembre 1976.

Article 5 (1)

En vigueur étendu

Un arrêté du ministre de l'industrie, pris après avis de l'assemblée des présidents des chambres de métiers de France, établit, par référence à la nomenclature des activités économiques approuvée par le décret n° 59-534 du 9 avril 1959, la liste des activités économiques susceptibles de donner lieu à immatriculation par application des dispositions du présent chapitre. Cette liste sera tenue à jour dans la même forme en tant que de besoin.

L'arrêté détermine les conditions dans lesquelles la liste ainsi établie pourra être consultée par les intéressés.

(1) : Décret 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret 76-879 du 21 septembre 1976.

Modifications à l'accord relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982 Avenant n° 1 du 17 mars 2004

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française du bâtiment (FFB) ; La fédération française de l'industrie électrique (FFIE) ; La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics, et des activités annexes et connexes (FNSCOP), pour la section bâtiment ; La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),
Organisations de salariés	La fédération BATIMAT-TP CFTC ; Le syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes BTP CFE-CGC ; La fédération générale force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO,

Modifications à l'accord relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 10 est annulé et remplacé par :

(voir cet article)

Modifications à l'accord relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982

Article 2

En vigueur étendu

L'article 14, alinéa 1, est annulé et remplacé par :

(voir cet article)

Modifications à l'accord relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982

Article 3

En vigueur étendu

Sont visées par le présent avenant les entreprises du bâtiment occupant plus de 10 et jusqu'à 20 salariés, le seuil de 20 salariés étant apprécié conformément à l'article 1er-II de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000.

Modifications à l'accord relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel portant son extension.

Fait à Paris, le 17 mars 2004.

Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.

Signataires	
Organisations patronales	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT ; Fédération BATIMAT-TP CFTC,
Organisations adhérentes	Fédération générale Force ouvrière du bâtiment, travaux publics, bois, papier, carton, céramique et matériaux de construction, par lettre du 5 octobre 1998 (BO CC 98-47) ; Syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CGC par lettre du 9 mars 1999 (BO CC 99-12).

Préambule

En vigueur étendu

En regard de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser la réduction et l'aménagement du temps de travail par la voie d'un accord collectif national de branche pour les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

En corollaire à la réduction du temps de travail, les partenaires admettent l'utilité d'un aménagement du temps de travail, seul mode d'organisation de la petite entreprise lui permettant de mieux concilier les impératifs de l'activité avec les contraintes qui lui sont inhérentes, tout en contribuant à améliorer les conditions de travail des salariés.

Les partenaires sociaux conviennent que la mise en oeuvre de cet accord dans l'entreprise s'accompagne du maintien du salaire brut mensuel de base.

En raison de la grande diversité, en termes d'activité notamment, des petites entreprises du bâtiment, le présent accord prévoit plusieurs formes d'aménagement du temps de travail susceptibles de répondre aux conditions d'activité propres à chaque entreprise.

Ces diverses formes d'aménagement du temps de travail, présentées selon quatre modalités numérotées de 1 à 4, se suffisent à elles-mêmes mais peuvent faire l'objet de développements spécifiques conformes à l'accord national dans le cadre de négociations régionales, à défaut départementales, conduites en application de l'accord du 4 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment, pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Dans l'intérêt général du secteur artisanal du bâtiment, les parties signataires conviennent de la nécessité de combattre le travail illégal.

Elles réaffirment enfin leur volonté que soit assurée, dans toute la mesure du possible, la stabilité de l'emploi, et considèrent donc que les entreprises doivent limiter le recours au travail temporaire à des circonstances exceptionnelles.

Clause de caducité

Article 1er

En vigueur étendu

Cet accord est directement lié à l'obligation légale, faite aux petites entreprises, d'adopter, au plus tard le 1er janvier 2002, un horaire collectif hebdomadaire au plus égal à 35 heures.

La remise en cause de cette obligation légale rendrait cet accord caduque et obligerait les partenaires sociaux à ouvrir de nouvelles négociations sur ce thème.

De même, les partenaires sociaux conviennent qu'une négociation paritaire sera engagée dans le mois qui suivra la parution des textes législatifs et réglementaires attendus à l'automne 1999 relatifs notamment au régime des heures supplémentaires, afin qu'il en soit tenu compte dans le présent accord par voie d'avenant.

Champ d'application

Article 2

En vigueur étendu

Remplacé par Avenant n° 1 du 10-5-2000 art. 1 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2000-22 étendu par arrêté du 23-11-2000 JORF 5-12-2000.

Sont concernés par le présent accord l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sous réserve des dispositions applicables aux jeunes travailleurs, et les salariés intérimaires occupés dans les entreprises du bâtiment qui appliquent à leurs ouvriers la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dont l'activité est visée à l'annexe I du présent accord.

Mise en oeuvre de la réduction du temps de travail

Article 3

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 10-5-2000 art. 8 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2000-22 étendu par arrêté du 23-11-2000 JORF 5-12-2000.

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution de son arrêté d'extension, le présent accord permet à toute entreprise relevant de son champ d'application d'adopter un horaire collectif qui traduise une réduction du temps de travail d'au moins 10 % de la durée initiale, sans porter le nouvel horaire de référence au-delà de 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle.

La réduction du temps de travail et ses modalités de mise en oeuvre, choisies parmi celles figurant ci-après, sont décidées par l'employeur, en concertation avec les représentants du personnel s'il en existe, et font l'objet d'une information écrite adressée à chaque salarié par l'employeur 30 jours au moins avant la prise d'effet.

La mise en oeuvre de la réduction du temps de travail s'effectue prioritairement par l'instauration de jours de repos rémunérés.

Chaque salarié établit un pointage de son temps de travail journalier et de ses jours de repos à partir d'un formulaire remis par l'employeur et validé par celui-ci en fin de mois.

Abrogation

Article 4

En vigueur étendu

Les articles 3.26 et 3.27 de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés) sont abrogés.

Modalité 1

Article 5

En vigueur étendu

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures, sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 31 heures la seconde, sur 4 jours.

Dans ces conditions, les heures travaillées de la 36e à la 39e ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Modalité 2

Article 6

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire est fixé à 36 heures sur 4 jours et les salariés bénéficient de 6 jours ouvrés de repos rémunérés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Trois jours sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative fixée en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Trois jours sont laissés au choix du salarié, qui doit en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes de suractivité fixées à 13 semaines maximum.

Modalité 3

Article 7

En vigueur étendu

L'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 4 semaines et 4 jours ouvrés par an.

La période de référence afférente à la prise des repos correspond à une période de 12 mois à compter du passage effectif au temps réduit dans l'entreprise.

Quatre jours ouvrés sont utilisés à l'occasion de ponts ou de jours de repos adossés à des jours fériés.

Cinq jours sont bloqués pour constituer une 6e semaine de congés, fixée en concertation avec les salariés.

Deux semaines ou 10 jours ouvrés de repos sont fixés à la discrétion de l'employeur dans le cadre d'une programmation indicative établie en début de période annuelle et avec un délai de prévenance minimum de 7 jours calendaires.

Une semaine ou 5 jours ouvrés de repos sont laissés au choix des salariés bénéficiaires, qui doivent en informer l'employeur au minimum 7 jours calendaires à l'avance et s'engager à ne pas les utiliser, sauf circonstances exceptionnelles, pendant les périodes d'éventuelle suractivité fixées à 13 semaines maximum et communiquées par l'employeur en début de période de référence. Cela ne doit pas amener l'entreprise à reporter des repos au-delà de la période de référence.

Modalité 4

Article 8

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 10-5-2000 art. 8 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2000-22 étendu par arrêté du 23-11-2000 JORF 5-12-2000.

L'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 35 heures avec, sur une période maximale de 6 mois consécutifs, une modulation pouvant aller jusqu'à 42 heures.

Pendant la période de modulation, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 42 heures hebdomadaires ne donnent pas lieu à majoration pour heures supplémentaires et ne s'imputent pas sur le contingent annuel, dès lors qu'elles sont compensées par des heures non travaillées.

Des accords régionaux, à défaut départementaux, peuvent déterminer une autre période de modulation et fixer des conditions spécifiques de modulation dans les limites fixées par le présent accord.

Les heures ainsi travaillées en plus ou en moins par rapport à l'horaire hebdomadaire de 35 heures sont comptabilisées au mois et figurent sur le bulletin de paie.

Sur la période de modulation, deux catégories d'heures supplémentaires à imputer sur le contingent annuel d'heures supplémentaires peuvent être appliquées :

1. Pendant la période de modulation, les heures travaillées au-delà de la 42e heure hebdomadaire sont des heures supplémentaires majorées dans les conditions de la législation en vigueur ;
2. En fin de période de modulation, s'il existe un solde d'heures travaillées excédentaire, ces heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires dans les conditions de la législation en vigueur. Elles sont payées au salarié à l'occasion du versement de la paie du mois suivant la fin de période de modulation.

Le chef d'entreprise établit le programme indicatif de la modulation qui indique le nombre de jours travaillés par semaine et avise les salariés, par écrit, des variations d'horaires décidées au moins 7 jours calendaires à l'avance, sauf pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles (1).

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré des heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse en conservent le bénéfice, sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures, au moment de la rupture du contrat de travail, reçoivent une indemnité correspondant à leurs droits acquis.

S'il apparaît dans le mois précédant la fin de la période modulée que les baisses d'activité ne pourront pas être suffisamment compensées par les hausses d'activité, l'entreprise sortant du cadre de la modulation peut solliciter l'indemnisation au titre du chômage partiel des heures ainsi perdues, sans que cela conduise à faire récupérer des jours indemnisés par le chômage intempéries.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'en application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les contreparties dont bénéficieront les salariés (arrêté du 23 novembre 2000 art. 1er).

NOTA : Arrêté du 23 novembre 2000 art. 1 : Le troisième tiret de l'article 8 (délai de prévenance des changements d'horaires) est étendu sous réserve qu'en application du septième alinéa de l'article L. 212-8 du code du travail un accord complémentaire de branche ou d'entreprise précise les contreparties dont bénéficieront les salariés.

Repos non pris sur la période de référence

Article 9

En vigueur étendu

Si des travaux supplémentaires ou urgents, ou une absence justifiée du salarié, font obstacle à la prise des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord au cours de la période de référence, le repos équivalent est reporté au premier trimestre de la période suivante.

Départ au cours de la période de référence

Article 10

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié quitte l'entreprise au cours de la période de référence sans avoir pris tout ou partie des repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord, il recouvre une indemnité correspondant à ses droits acquis conformément aux dispositions prévues au dernier alinéa de l'article 3 du présent accord.

Si le repos pris par anticipation excède les droits acquis, le salarié en conserve le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Rémunération

Article 11

En vigueur étendu

Tout aménagement du temps de travail dans les conditions des articles 5, 6, 7 et 8 du présent accord fait l'objet d'un lissage de la rémunération mensuelle correspondant à 152 heures par mois.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels.

Contingent annuel d'heures supplémentaires

Article 12

En vigueur non étendu

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Compte épargne-temps

Article 13

En vigueur étendu

Conformément à la législation en vigueur, le salarié qui le désire peut cumuler des droits à congés rémunérés par le biais du compte épargne-temps.

Cette possibilité sera opérationnelle lorsque le compte épargne-temps sera géré au niveau de la branche par un fonds paritaire que les partenaires sociaux envisagent de mettre en place.

Sur une période maximale de 4 années, la moitié des jours de repos prévus aux articles 6 et 7 du présent accord pourront alors alimenter un compte épargne-temps pour tout salarié ayant au moins 1 an d'ancienneté dans l'entreprise qui en ferait la demande par écrit.

Il est fait mention des droits ainsi acquis calculés en heures sur le bulletin de paie.

Si le contrat de travail est rompu sans que les droits à congé aient été pris, le salarié perçoit une indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis à la date de la rupture.

L'utilisation du compte épargne-temps par le salarié peut se faire sous la forme de congés rémunérés accumulés, par exemple, pour un congé de formation, un congé dit ' sans solde ', ou pour une cessation d'activité anticipée.

Temps partiel

Article 14

En vigueur étendu

Les salariés à temps partiel, solidaires de la création d'emplois, bénéficient du régime de la réduction du temps de travail de 10,26 % avec maintien de la rémunération, aux mêmes conditions que les salariés à temps plein.

Ils bénéficient des jours de repos au prorata des jours travaillés.

Dans le cas où l'horaire à temps partiel aurait été décidé pour une durée indéterminée, le salarié bénéficie d'une priorité pour l'attribution d'heures complémentaires ou de tout emploi à temps plein qui viendrait à être créé ou à devenir vacant et que sa qualification professionnelle initiale ou acquise lui permettrait d'occuper.

Prime de vacances

Article 15

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Chômage partiel

Article 16

En vigueur étendu

En cas de sous-activité, le recours au chômage partiel ne sera possible qu'après épuisement des jours de repos effectivement dus. Ceux-ci seront utilisés au prorata des jours à disposition de l'entreprise et du salarié.

Embauches ou préservation d'emplois

Article 17

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 10-5-2000 art. 8 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2000-22 étendu par arrêté du 23-11-2000 JORF 5-12-2000.

Volet offensif :

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cet engagement en termes d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein (1).

L'aide est attribuée à l'entreprise sur la base d'une déclaration de l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) selon laquelle l'entreprise décide d'appliquer l'accord du 9 septembre 1998 ainsi que son avenant n° 1 et précisant la date d'application dans l'entreprise, la modalité de réduction du temps de travail retenue ainsi que, le cas échéant, le nombre d'emplois créés, la date de chaque étape dans le respect des dispositions définies à l'article 6 de l'avenant n° 1.

L'effectif ainsi augmenté doit être maintenu pendant 2 ans à compter de l'embauche effectuée.

Les embauches, notamment d'apprentis et de jeunes en contrat d'insertion en alternance, réalisées à compter de l'entrée en vigueur de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, c'est-à-dire depuis le 16 juin 1998, seront considérées comme des embauches nouvelles au sens de ladite loi pour toutes les entreprises relevant de l'accord et le mettant en oeuvre à compter de la date de publication de son arrêté d'extension (2).

Les salariés concernés ne seront donc pas comptés dans l'effectif pour le calcul des 6 % (2).

Volet défensif :

Les entreprises connaissant des difficultés économiques susceptibles de les conduire à une ou plusieurs suppressions d'emplois peuvent également bénéficier des aides de l'Etat si elles s'engagent à maintenir les effectifs actuels pendant une période minimale de 2 années à compter de la réduction du temps de travail dans l'entreprise.

(1) Phrase étendue sous réserve de l'application du deuxième alinéa du paragraphe IV de l'article 3 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail (arrêté du 23 novembre 2000, art. 1er).

(2) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 30 octobre 1998 (arrêté du 30 octobre 1998, art. 1er)..

Groupements d'employeurs

Article 18

En vigueur étendu

Les embauches peuvent être réalisées dans le cadre d'un groupement d'employeurs, constitué en application des lois du 25 juillet 1985 et du 20 décembre 1993, cette procédure pouvant concerner tout particulièrement le personnel d'encadrement.

Si ces embauches correspondent à au moins 6 % du total des effectifs des membres composant le groupement, les aides de l'Etat seront calculées en fonction des effectifs cumulés et profiteront ainsi aux entreprises membres du groupement qui réduisent le temps de travail dans le cadre d'un accord négocié au niveau de ce groupement.

Personnel d'encadrement

Article 19

En vigueur étendu

Les modalités de la réduction et de l'aménagement du temps de travail s'appliquent au personnel d'encadrement des entreprises concernées par le présent accord.

Dans le contexte de cet accord, le chef d'entreprise fixera en concertation avec les cadres, en particulier l'encadrement de chantier, les possibilités d'assouplir leur temps de travail de manière à ce qu'il soit en harmonie avec l'horaire général de l'entreprise.

Réexamen de l'accord

Article 20

En vigueur étendu

Dans la mesure où des dispositions de caractère législatif ou réglementaire, spécifiques aux entreprises définies à l'article 2, complèteraient la loi du 13 juin 1998 et les décrets du 22 juin 1998, les partenaires sociaux s'engagent à réexaminer les conséquences que pourraient avoir ces dispositions nouvelles sur celles prévues au présent accord.

Suivi de l'accord

Article 21

En vigueur étendu

Modifié par Avenant n° 1 du 10-5-2000 art. 9 en vigueur le 1er jour du mois suivant l'extension BOCC 2000-22 étendu par arrêté du 23-11-2000 JORF 5-12-2000.

Un suivi et un bilan de l'application de cet accord seront réalisés annuellement par les partenaires sociaux signataires dans le cadre de l'accord du 4 mai 1995 portant organisation de la négociation collective dans le bâtiment pour les salariés employés dans les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Il est en outre mis en place une commission paritaire régionale d'avis et des litiges ; celle-ci a pour mission de suivre l'application de l'accord dans les entreprises concernées et d'émettre un avis motivé pour l'ensemble des entreprises en cas de litiges liés au présent accord. Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises ou copie de leurs déclarations telles que visées à l'article 6 de l'avenant n° 1, pour les entreprises sollicitant les aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ainsi qu'une copie de la déclaration faite auprès des URSSAF pour les entreprises sollicitant le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales, visée au point XI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

La déclaration adressée à l'URSSAF est également transmise aux organisations syndicales de salariés signataires de cet accord.

En cas de désaccord entre les deux collègues, la commission paritaire régionale peut saisir les organisations signataires.

Entrée en vigueur

Article 22

En vigueur étendu

Cet accord entrera en application le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension

Article 23

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère de l'emploi et de la solidarité.

ANNEXE I

En vigueur étendu

Le critère d'application du présent accord est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le code APE attribué par l'INSEE ne constituant à cet égard qu'une simple présomption.

Activités visées

21.06 Construction métallique

Sont uniquement visés les ateliers de production et montage d'ossatures métalliques pour le bâtiment (*).

24.03 Fabrication et installation de matériel, aéronautique, thermique et frigorifique

Sont visées :

- les entreprises de fabrication et d'installation d'appareils de chauffage, ventilation et conditionnement d'air (*).

55.10 Travaux d'aménagement des terres et des eaux, voiries ; parcs et jardins

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'aménagement des terres et des eaux, de voirie et réseaux divers, de voiries et dans les parcs et jardins.

55.12 Travaux d'infrastructure générale

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'infrastructure générale.

55.20 Entreprises de forages, de sondages ; fondations spéciales

Sont visées dans cette rubrique :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment, les entreprises de bâtiment effectuant des forages, sondages ou des fondations spéciales ainsi que :

- les entreprises de maçonnerie, de plâtrerie, de travaux en ciment, béton, béton armé pour le bâtiment ;

- les entreprises de terrassement et de démolition pour le bâtiment ;

- les entreprises de terrassement et de maçonnerie pour le bâtiment, fondations par puits et consolidation pour le bâtiment.

55.30 Construction d'ossatures autres que métalliques

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux de construction d'ossatures autres que métalliques demandant du fait de leurs dimensions ou du procédé utilisé une technicité particulière (par exemple, charpentes d'immeubles de 10 étages et plus).

55.31 Installation industrielle, montage-levage

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment effectuant des travaux d'installations industrielles ou de montage-levage ainsi que :

- les entreprises de constructions et d'entretiens de fours industriels et de boulangerie en maçonnerie et en matériaux réfractaires de tous types ;

- les entreprises de construction de cheminées d'usine.

55.40 Installation électrique

A l'exception des entreprises d'installation électrique dans les établissements industriels, de recherche radio-électrique et de l'électronique, sont visées :

- les entreprises spécialisées dans l'équipement électrique des usines et autres établissements industriels (à l'exception de celles qui, à la date de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, appliquaient une autre convention collective que celles du bâtiment) ;

- pour partie, les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;

- les entreprises de plomberie, chauffage et électricité ;

- les entreprises d'installations d'électricité dans les locaux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments industriels et autres bâtiments ;

- les entreprises de pose d'enseignes lumineuses.

55.50 Construction industrialisée

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ; les entreprises de bâtiment réalisant des constructions industrialisées ; les entreprises de fabrication et pose de maisons métalliques(*).

55.60 Maçonnerie et travaux courants de béton armé

Sont visées :

- pour partie, les entreprises générales de bâtiment ;

- les entreprises de bâtiment effectuant de la maçonnerie et des travaux courants de terrassement, de fondation et de démolition.

55.70 Génie climatique

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie et chauffage ;

- les entreprises d'installations de chauffage et d'électricité ;

- les entreprises de fumisterie de bâtiment, ramonage, installations de chauffage et de production d'eau chaude ;

- les entreprises d'installations de chauffage central, de ventilation, de climatisation ou d'isolation thermique, phonique et antivibratile.

55.71 Menuiserie-serrurerie

A l'exclusion des entreprises de fermetures métalliques dont l'activité se limite à la fabrication, sont notamment visées :

- les entreprises de charpente en bois ;
- les entreprises d'installation de cuisine ;
- les entreprises d'aménagement de placards ;
- les entreprises de fabrication et pose de parquets (à l'exception des parquets mosaïques) ;
- les entreprises de menuiserie du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y compris les murs-rideaux) (pose associée ou non à la fabrication) ;
- les entreprises de charpente et de maçonnerie associées ;
- les entreprises de serrurerie intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, pose et réparation) (*) ;
- les entreprises de pose de petite charpente en fer pour le bâtiment ;
- les entreprises de pose de clôtures ;
- les entreprises de ferronnerie pour le bâtiment (fabrication et pose associées) (*) (balcons, rampes d'escalier, grilles, ...) ;
- les entreprises de fourniture d'armatures métalliques préparées pour le béton armé (*).

55.72 Couverture-plomberie, installations sanitaires

Sont visées :

- les entreprises de couverture-plomberie (avec ou sans installation de chauffage) ;
- les entreprises de couverture en tous matériaux ;
- les entreprises de plomberie-installation sanitaire ;
- les entreprises d'étanchéité.

55.73 Aménagement, finitions

Sont notamment visées :

- les entreprises de construction et d'installation de stands pour les foires et expositions ;
- les entreprises de fabrication de maquettes et plans en relief ;
- les entreprises de plâtrerie, staff, cloisons en plâtre, plafonnage, plafonds en plâtre ;
- les entreprises de fabrication à façon et pose de menuiserie du bâtiment ;
- les entreprises de peinture de bâtiment, décoration ;
- les entreprises d'installations diverses dans les immeubles (notamment pose de linoléums et autres revêtements plastiques...) ;
- pour les entreprises de pose de vitres, de glace, de vitrines (*) :
- les entreprises de peinture, plâtre, vitrerie (associés) ;
- les entreprises d'installations et d'aménagement des locaux commerciaux (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...) ; cependant, pour l'installation et l'aménagement des locaux commerciaux à base métallique (*) ;
- les entreprises de pose de paratonnerre (à l'exclusion de la fabrication) ;
- les entreprises de travaux d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de sols et des murs en tous matériaux, calfeutrements métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fabrication et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08 Services de nettoyage

Sont visées pour partie, les entreprises de ramonage.

(*) Clauses d'attribution

Les activités économiques pour lesquelles a été prévue la présente clause d'attribution seront soumises aux règles suivantes :

1. Le présent accord sera appliqué lorsque le personnel concourant à la pose - y compris le personnel des bureaux d'études, les techniciens, la maîtrise... (le personnel administratif et le personnel dont l'activité est mal délimitée restant en dehors du calcul) - représente au moins 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les effectifs respectifs.
2. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus se situe entre 20 % et 80 %, les entreprises peuvent opter pour l'application du présent texte, après accord avec les représentants des organisations signataires du présent texte ou, à défaut, des représentants du personnel, s'ils existent. Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de leur création.
3. Lorsque le personnel concourant à la pose au sens ci-dessus représente moins de 20 %, le présent accord n'est pas applicable.

Cas des entreprises mixtes bâtiment et travaux publics

Pour l'application du présent accord, est considérée comme entreprise mixte bâtiment et travaux publics celle dont les activités sont partagées entre, d'une part, une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, et, d'autre part, une ou plusieurs activités travaux publics, telles qu'elles sont définies par la nomenclature d'activités issues du décret n° 75-1306 du 9 novembre 1973.

1. Le présent accord sera appliqué par les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics lorsque le personnel effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, telles qu'elles sont énumérées dans le présent champ d'application, représente au moins 60 % de l'ensemble du personnel de l'entreprise.
2. Lorsque le personnel, effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment, se situe entre 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les entreprises mixtes bâtiment et travaux publics peuvent opter, après accord des représentants du personnel, s'ils existent, pour l'application du présent accord.

Cette option sera portée à la connaissance du personnel dans un délai de 3 mois à compter soit de la publication de l'arrêté portant extension du présent accord, soit, pour les entreprises créées postérieurement, de la date de création.

3. Lorsque le personnel d'une entreprise mixte effectuant des travaux correspondant à une ou plusieurs activités bâtiment représente moins de 40 % de l'ensemble du personnel, le présent accord n'est pas applicable.

Cas des entreprises de menuiserie métallique ou de menuiserie et fermetures métalliques

Est également incluse dans le champ d'application l'activité suivante, classée dans le groupe ci-dessous :

21.07 Menuiserie métallique de bâtiment

Toutefois, l'extension du présent accord ne sera pas demandée pour cette activité. Il en sera de même pour la fabrication et la pose associée de menuiserie et de fermetures métalliques classées dans le groupe 55.71.

du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Signataires	
Organisations patronales	La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB).
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT.

Préambule

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

En vigueur étendu

La loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail met en place un certain nombre de mesures nouvelles, dont l'entrée en application est subordonnée à la conclusion d'accords collectifs étendus. Cette loi introduit notamment des mesures spécifiques aux entreprises dont l'effectif est inférieur ou égal à 20 salariés, dont la mise en oeuvre effective nécessite qu'elles puissent se référer à un accord national de branche, conformément à la philosophie développée par les partenaires sociaux lors de la négociation de l'accord du 9 septembre 1998.

Le présent avenant s'inscrit par ailleurs dans l'application de l'article 20 de l'accord du 9 septembre 1998, prévoyant que les partenaires sociaux procéderont à un réexamen dudit accord si des dispositions de caractère législatif ou réglementaire nouvelles entraînaient des conséquences sur les entreprises artisanales du bâtiment en matière de réduction du temps de travail.

C'est pourquoi, afin de tenir compte des incidences de la loi du 19 janvier 2000, les partenaires sociaux conviennent des dispositions suivantes :

Champ d'application

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 2 « Champ d'application » de l'accord du 9 septembre 1998 est rédigé de la manière suivante :

Sont concernés par le présent accord l'ensemble des salariés (ouvriers, ETAM et cadres) quelle que soit la forme de leur contrat de travail, sous réserve des dispositions applicables aux jeunes travailleurs, et les salariés intérimaires occupés dans les entreprises du bâtiment qui appliquent à leurs ouvriers la convention collective nationale du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) et dont l'activité est visée à l'annexe I du présent accord.

Organisation des périodes d'astreinte

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 2

En vigueur étendu

L'astreinte est une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de cette intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

L'organisation des périodes d'astreinte sera définie dans le cadre d'accords paritaires étendus régionaux ou, à défaut, départementaux. Ces accords fixeront :

1. Les modalités de décompte du temps d'intervention du salarié ;
2. Les moyens permettant aux salariés d'être joints hors de leur domicile ;
3. Les modes d'organisation des astreintes dans l'entreprise ;
4. Les compensations financières ou sous forme de repos auxquelles elles donnent lieu, leur périodicité et leur mode de revalorisation ;
5. Les modalités d'information des salariés.

Régime des heures supplémentaires avec anticipation

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 3

En vigueur étendu

Pour les entreprises relevant du champ d'application du présent avenant et qui anticipent le passage aux 35 heures, le régime des heures supplémentaires applicable est le suivant :

A compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de l'arrêté d'extension du présent avenant jusqu'au 31 décembre 2000 (période transitoire) :

- de la 36e à la 39e heure incluse ... majoration de salaire de 10 % ;
- de la 40e à la 43e heure incluse ... majoration de salaire de 25 % ;
- à partir de la 44e heure ... majoration de salaire de 50 % .

A partir du 1er janvier 2001 (période définitive) :

- de la 36e à la 39e heure incluse ... majoration de salaire de 25 % ;
- de la 40e à la 43e heure incluse ... majoration de salaire de 25 % ;
- à partir de la 44e heure ... majoration de salaire de 50 % .

Pour l'application de l'article 6 du présent avenant, les heures supplémentaires sont les heures effectuées au-delà de la référence définie dans les étapes et majorées dans les conditions du présent article.

Travail intermittent

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 4

En vigueur étendu

Le travail intermittent, tel que défini à l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000, pourra faire l'objet d'une mise en oeuvre dans le cadre d'accords paritaires étendus départementaux ou régionaux. Ces accords préciseront notamment :

1. La nature des emplois permanents comportant l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.
2. Les mentions obligatoires du contrat de travail intermittent, à savoir :
 - la qualification du salarié ;

- les éléments de la rémunération ;
- la durée annuelle minimale de travail du salarié ;
- les périodes pendant lesquelles le salarié travaille ;
- la répartition des heures de travail à l'intérieur de cette période ;

3. (1) Les adaptations nécessaires aux entreprises situées dans des secteurs géographiques fortement marqués par l'existence de périodes d'inactivité comme les zones de montagne.

La mise en place de ces contrats ne doit pas avoir pour effet d'entraîner un dépassement de la durée maximale de travail fixée par la loi.

Les parties signataires s'engagent à demander une étude sur l'incidence de ce dispositif en matière de frais de santé, de prévoyance et de prime de vacances et ouvrir des négociations si nécessaire.

(1) Point étendu sous réserve de l'application du dernier alinéa de l'article L. 212-4-13 du code du travail (arrêté du 23 novembre 2000, art. 1er).

Formation et réduction du temps de travail

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 5

En vigueur étendu

Conformément à l'article 17 de la loi du 19 janvier 2000, le présent article précise les conditions dans lesquelles le développement des compétences des salariés peut être organisé pour partie hors du temps de travail effectif, sous réserve que les formations correspondantes soient utilisables à l'initiative du salarié ou reçoivent son accord écrit.

Les actions de formation visées sont celles ayant pour objet exclusif le développement des compétences du salarié, distinctes des simples actions d'adaptation à l'emploi. Sont concernées plus particulièrement les actions de promotion utilisables par le salarié en dehors de l'entreprise dans laquelle il se trouve employé, ainsi que les actions de formation qualifiantes sanctionnées par un titre ou un diplôme de l'enseignement technologique.

Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences des salariés peuvent être organisées hors du temps de travail effectif dans la limite de 21 heures de formation par an et par salarié.

Les dispositions ci-dessus définies sont applicables aux salariés bénéficiant d'une formation relevant du plan de formation ou du capital de temps de formation.

Les coûts pédagogiques afférents à ces actions de formation peuvent recevoir une participation financière de l'OPCA concerné, sur décision de son conseil de gestion.

Organisation de la réduction du temps de travail en trois étapes

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 6

En vigueur étendu

Pris en application des articles 23 et 24 de la loi du 19 janvier 2000, le présent article permet à toute entreprise relevant du champ d'application de l'accord du 9 septembre 1998 d'adopter, en 3 étapes successives, un horaire collectif dégressif visant à porter l'horaire de référence à 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle, au plus tard le 1er janvier 2002.

La réduction du temps de travail peut alors s'établir dans les conditions précisées par l'accord du 9 septembre 1998, et notamment celles inscrites dans son article 3, de la manière qui suit :

Etape 1 : 37 heures hebdomadaires en moyenne annuelle entre la date de mise en oeuvre du présent avenant dans l'entreprise et le 31 mars 2001.

Etape 2 : 36 heures hebdomadaires en moyenne annuelle du 1er avril 2001 au 31 décembre 2001.

Etape 3 : 35 heures hebdomadaires en moyenne annuelle à compter du 1er janvier 2002.

Les conséquences de cette dégressivité sur les quatre modalités de réduction du temps de travail prévues aux articles 5, 6, 7 et 8 de l'accord du 9 septembre 1998 sont les suivantes :

Modalité 1

Etape 1 : l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 37 heures sur 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 35 heures la seconde, sur 4 ou 5 jours.

Etape 2 : l'entreprise adopte un horaire hebdomadaire de 36 heures sur 4 ou 5 jours. Sur 2 semaines consécutives, elle peut appliquer un horaire de 39 heures la première semaine et 33 heures la seconde sur 4 jours.

Modalité 2

Cette modalité supporte la dégressivité de la manière suivante :

-par application de la dégressivité de la modalité 1 précédemment décrite, pour les étapes 1 et 2 ;

-par application de l'article 6 de l'accord du 9 septembre 1998, à savoir 36 heures sur 4 jours et 6 jours ouvrés de repos, pour l'étape 3.

Modalité 3 (1)

Etape 1 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 12 jours ouvrés sur une base annuelle, au prorata de la durée effective de cette première étape.

Etape 2 : l'horaire hebdomadaire est fixé à 39 heures sur 5 jours et la réduction du temps de travail est organisée sous forme de repos rémunérés à raison de 18 jours ouvrés sur une base annuelle, au prorata de la durée effective de cette seconde étape.

Ces jours de repos sont fixés pour 2/3 à la discrétion de l'employeur et pour 1/3 à la discrétion du salarié.

Modalité 4

A l'article 8 de l'accord du 9 septembre 1998, il convient de substituer :

Etape 1 : la référence à 37 heures au lieu de 35 heures.

Etape 2 : la référence à 36 heures au lieu de 35 heures.

(1) *Paragraphe exclu de l'extension, car il ne prévoit pas l'ensemble des clauses obligatoires fixées à l'article L. 212-9 du code du travail (arrêté du 5 juin 2007, art. 1er).*

Régime des heures supplémentaires sans anticipation

Article 7

En vigueur non étendu

Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;
- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e.

Dispositions diverses

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 8

En vigueur étendu

Le second alinéa de l'article 3 de l'accord du 9 septembre 1998 est supprimé.

Le premier alinéa de l'article 17 de l'accord du 9 septembre 1998 relatif au volet offensif est remplacé par la rédaction suivante :

Les entreprises souhaitant bénéficier des aides de l'Etat prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 s'engagent à créer des emplois correspondant à 6 % au moins de leurs effectifs, dans les 6 mois qui suivent la réduction du temps de travail dans l'entreprise. Cet engagement en termes d'accroissement des effectifs ne concerne pas les entreprises occupant moins de 9 salariés en équivalent temps plein (1).

L'aide est attribuée à l'entreprise sur la base d'une déclaration de l'employeur à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle (DDTEFP) selon laquelle l'entreprise décide d'appliquer l'accord du 9 septembre 1998 ainsi que son avenant n° 1 et précisant la date d'application dans l'entreprise, la modalité de réduction du temps de travail retenue ainsi que, le cas échéant, le nombre d'emplois créés, la date de chaque étape dans le respect des dispositions définies à l'article 6 de l'avenant n° 1.

Il est ajouté à la fin de l'alinéa 8 de l'article 8 de l'accord du 9 septembre 1998 les termes : « sauf pour des raisons de sécurité ou des raisons impératives, telles que pour des raisons climatiques ou en cas de contraintes commerciales et techniques imprévisibles. »

L'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 est remplacé par la rédaction suivante : « le contingent annuel d'heures supplémentaires reste fixé dans les conditions de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 (jusqu'à 10 salariés). »

Suivi de l'accord

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 9

En vigueur étendu

La dernière phrase du deuxième alinéa de l'article 21 de l'accord du 9 septembre 1998 est supprimé et remplacé par la rédaction suivante :

« Elle reçoit copie des conventions signées par les entreprises ou copie de leurs déclarations telles que visées à l'article 6 de l'avenant n° 1, pour les entreprises sollicitant les aides prévues à l'article 3 de la loi du 13 juin 1998, ainsi qu'une copie de la déclaration faite auprès des URSSAF pour les entreprises sollicitant le bénéfice de l'allègement des cotisations sociales, visée au point XI de l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000.

La déclaration adressée à l'URSSAF est également transmise aux organisations syndicales de salariés signataires de cet accord. »

Entrée en vigueur

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 10

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en application à compter du premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Extension

Avenant à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)

Article 11

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère de l'emploi et de la solidarité.

Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB région Ile-de-France.
Organisations de salariés	Union régionale des syndicats, construction et bois CFDT Ile-de-France ; Union régionale professionnelle des syndicats CFTC du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes de l'Ile-de-France.

I. - Contenu de l'accord

Préambule

Astreintes en région Ile-de-France

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu dans le cadre de l'article 2 de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998, sur la réduction du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), ainsi que dans le cadre de l'article L. 212-4 bis du code du travail.

Pour satisfaire les besoins de leur clientèle, et notamment effectuer des opérations de dépannage et de maintenance des matériels et installations, les entreprises peuvent avoir recours aux astreintes.

L'astreinte, aux termes de l'article 2 susvisé, est la période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise, la durée de l'intervention étant considérée comme du temps de travail effectif.

Le présent accord relatif à l'astreinte ne modifie et ne se substitue en rien aux règles relatives aux travaux d'urgence, qui doivent toujours continuer à s'appliquer. De ce fait, l'exécution d'un travail d'urgence pendant une période d'astreinte entraîne de suite l'arrêt de l'astreinte.

Astreintes en région Ile-de-France

Article 1er

En vigueur non étendu

Pendant l'astreinte, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur, il peut donc se déplacer pour ses besoins personnels et familiaux dans un environnement proche du domicile déclaré à son employeur afin de permettre à ce dernier d'exercer l'astreinte dans les conditions énoncées ci-dessous.

Il doit pouvoir être joint à tout moment.

Une copie du présent accord devra être remise par l'employeur à chaque salarié concerné par l'astreinte.

Rayon d'intervention

Astreintes en région Ile-de-France

Article 2

En vigueur non étendu

Le rayon d'intervention maximal est la distance qui sépare le lieu d'embauche du salarié du lieu d'intervention.

En Ile-de-France, il est difficile de fixer une distance maximale. D'un commun accord, l'employeur et le salarié définiront un rapport distance/temps acceptable.

En tout état de cause, la distance maximale est fixée à 50 kilomètres à partir du domicile du salarié, centre de la zone concentrique.

Délai d'intervention

Astreintes en région Ile-de-France

Article 3

En vigueur non étendu

Le délai d'intervention est le temps nécessaire au salarié pour se rendre sur le lieu d'intervention à partir de l'appel téléphonique.

Le salarié doit être en mesure d'intervenir dans un délai raisonnable, compatible avec la nature de l'intervention.

Délai de prévenance

Astreintes en région Ile-de-France

Article 4

En vigueur non étendu

L'entreprise prévoit les périodes d'astreinte sur l'année ou par trimestre. Le salarié peut demander, par écrit, de déplacer sa période pour des circonstances particulières dans un délai de 7 jours calendaires à partir du moment où le planning a été porté par écrit à la connaissance du salarié.

La programmation individuelle des périodes d'astreinte sera portée, par écrit, à la connaissance de chaque salarié 15 jours à l'avance, sauf en cas de circonstances exceptionnelles où le délai est alors de 1 jour franc.

Par ailleurs, si le salarié, en cas de circonstances exceptionnelles ou familiales, ne peut assurer l'astreinte, il doit prévenir son employeur dès que possible et au plus tard 1 jour franc avant le début de sa période d'astreinte.

Est considérée comme une circonstance exceptionnelle un événement qui est imprévisible.

Personnel concerné

Astreintes en région Ile-de-France

Article 5

En vigueur non étendu

Le salarié n'intervient que dans son champ de compétence.

La qualification minimale requise pour les ouvriers est maître ouvrier, chef d'équipe niveau IV, position 1, coefficient 250.

Les personnels techniques sous statut ETAM et cadre sont également concernés.

Moyens mis à disposition

Astreintes en région Ile-de-France

Article 6

En vigueur non étendu

Le salarié d'astreinte dispose obligatoirement et en permanence, pendant son temps d'astreinte, d'un véhicule de l'entreprise aménagé pour le service demandé ainsi que d'un téléphone mobile mis à sa disposition par l'entreprise. Ce dernier devra être en état de fonctionnement et de réception.

Ces mises à disposition obligatoires ne s'appliquent pas en dehors des périodes d'astreinte.

Le salarié disposera de l'outillage et des pièces de rechange nécessaires et des équipements de protection individuelle nécessaires à ses interventions.

Si, pour un motif particulier, et en accord entre les deux parties, le salarié est amené à utiliser un véhicule ou un téléphone personnel, les frais lui seront intégralement remboursés sur présentation d'un état des frais engagés par ce dernier pour le compte de son employeur.

Le barème de remboursement des frais kilométriques pour l'utilisation d'un véhicule personnel est le dernier barème fiscal connu, limité à 8 CV ou le barème existant dans l'entreprise, s'il est plus favorable.

Types d'astreintes

Astreintes en région Ile-de-France

Article 7

En vigueur non étendu

Les périodes d'astreinte sont déterminées en dehors des horaires de travail de l'entreprise, y compris les heures supplémentaires éventuelles.

Elles ne peuvent pas être prévues pendant les périodes de congés payés annuels des salariés.

Elles peuvent par contre, avec l'accord des salariés, être programmées pendant les périodes de repos compensateur, y compris les périodes liées à la réduction du temps de travail (lois ' Aubry '). Dans ce cas, les repos seront prorogés de la durée de l'astreinte.

Les périodes d'astreinte peuvent être organisées selon les deux modalités suivantes, en fonction des contraintes spécifiques aux entreprises artisanales et aux différents corps d'état du bâtiment :

a) Astreinte de jour ;

b) Astreinte de nuit (de 21 heures à 6 heures, conformément à la loi du 9 mai 2001).

Durée du travail en cas d'intervention

Astreintes en région Ile-de-France

Article 8

En vigueur non étendu

Le délai d'intervention étant considéré comme du temps de travail effectif, l'employeur doit organiser les conditions dans lesquelles le dépassement des durées de travail maximales légales et conventionnelles, tant journalières qu'hebdomadaires, doit être évité.

Repos. - Périodicité des astreintes

Astreintes en région Ile-de-France

Article 9

En vigueur non étendu

Une durée minimale de 12 heures est nécessaire entre la dernière heure de travail et la première heure d'astreinte. Cette durée est portée à 24 heures si le salarié revient d'un grand déplacement au sens de la convention collective du 8 octobre 1990 concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés).

En tout cas, les périodes d'astreinte ne doivent pas conduire à occuper un même salarié plus de 6 jours par semaine, conformément à l'article L. 221-2 du code du travail et sous respect de la convention collective, ainsi qu'à réduire à moins de 2 jours consécutifs son repos hebdomadaire, conformément à l'article 21 de la convention collective susvisée.

Un salarié ne pourra pas être d'astreinte plus de 1 semaine sur 3, sauf en cas de circonstances exceptionnelles et avec l'accord écrit du salarié.

Contrôle des interventions en période d'astreinte

Astreintes en région Ile-de-France

Article 10

En vigueur non étendu

Le salarié renseignera, sur une fiche donnée par son employeur, notamment :

- la date et l'heure de l'appel du client ;
- l'heure de départ de son domicile ou du lieu de réception de l'appel ;
- l'heure d'arrivée chez le client ;
- la nature et la durée de l'intervention ;
- l'heure de retour à son domicile ou au lieu de réception de l'appel ;
- le kilométrage entre son domicile ou le lieu de réception de l'appel et le lieu d'intervention.

La fiche d'intervention sera obligatoirement visée par le client ou par son mandataire.

Rémunération du temps de travail en cas d'intervention

Astreintes en région Ile-de-France

Article 11

En vigueur non étendu

Le temps de travail effectif est décompté depuis l'heure de l'appel du client jusqu'à l'heure de retour, temps de déplacement inclus.

Ce temps de travail effectif sera rémunéré sur la base du taux horaire de base du salarié, éventuellement majoré des heures supplémentaires suivant dispositions conventionnelles.

Toutefois, pour les dimanches et jours fériés ainsi que pour le travail de nuit, la majoration sera de 100 %.

Les modalités de repos compensateur restent celles prévues également par la convention collective.

Le paiement des heures d'intervention se cumule avec l'indemnité d'astreinte.

Elles seront différenciées sur le bulletin de paie.

Contrepartie financière de la sujétion d'astreinte

Astreintes en région Ile-de-France

Article 12

En vigueur non étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

II. - Champ d'application de l'accord

Astreintes en région Ile-de-France

En vigueur non étendu

Le champ d'application du présent accord est le même que celui qui est défini dans l'accord de branche national du 9 septembre 1998 et son avenant du 10 mai 2000 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962.

III. - Dépôt

Astreintes en région Ile-de-France

En vigueur non étendu

Le présent accord sera déposé à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

IV. - Date d'application

Astreintes en région Ile-de-France

En vigueur non étendu

Le présent accord entrera en application à compter du 1er octobre 2003.

V. - Extension

Astreintes en région Ile-de-France

En vigueur non étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Avenant n° 2 du 17 décembre 2003 portant modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 à l'avenant n° 1 de cet accord Avenant n° 2 du 17 décembre 2003

Signataires	
Organisations patronales	La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFDT ; La fédération BATI-MAT-TP CFTC ; La fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes (CGT-FO),

Modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 à l'avenant n° 1 de cet accord

Article 1er

En vigueur étendu

L'article 12 de l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :
(voir cet article)

Modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 à l'avenant n° 1 de cet accord

Article 2

En vigueur étendu

L'article 7 de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

(voir cet article)

Modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 à l'avenant n° 1 de cet accord

Article 3

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Le présent avenant sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 à l'avenant n° 1 de cet accord

Article 4

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er janvier 2004.

Avenant n° 3 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FFIE (1) ; SCOP BTP (1), (1) Signataires initiaux des accords antérieurs.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFDT FNSCB ; CFE-CGC BTP ; FO BTP,

En vigueur non étendu

Dans le cadre de la révision de la convention collective nationale concernant les ouvriers employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés), les partenaires sociaux se sont réunis afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles applicables à ces entreprises et aux salariés qu'elles emploient, en matière de niveau de majoration et de contingent annuel applicables en matière d'heures supplémentaires, dans le cadre de l'accord national du 9 septembre 1998,

Article 1er

En vigueur non étendu

L'article 12 de l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. »

Article 2

En vigueur non étendu

L'article 7 de l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« Les heures supplémentaires effectuées au-delà d'une durée hebdomadaire de travail de 35 heures sont majorées comme suit :

- 25 % du salaire horaire effectif pour les 8 premières heures supplémentaires ;

- 50 % du salaire horaire effectif pour les heures supplémentaires au-delà de la 8e. »

Article 3

En vigueur non étendu

L'avenant n° 2 modifiant :

- l'accord national du 9 septembre 1998 ;

- et l'avenant n° 1 du 10 mai 2000

sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) est abrogé en toutes ses dispositions par le présent avenant.

Article 4

En vigueur non étendu

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 5

En vigueur non étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.

Signataires	
Organisations patronales	La fédération française du bâtiment (FFB) ; La fédération nationale des travaux publics (FNTP) ; La fédération nationale de l'équipement électrique (FNEE) ; La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP),

Signataires	
Organisations de salariés	La fédération BATIMAT-TP CFTC ; Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFE-CGC ; La fédération générale Force ouvrière du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

Avenant rendu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 6 novembre 1998, à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés dans le bâtiment relevant de la convention collective du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

Préambule

En vigueur étendu

Après plusieurs années d'une crise ayant durement frappé la profession et entraîné la disparition de plusieurs dizaines de milliers d'emplois, les entreprises et les salariés du BTP mesurent, mieux que quiconque, toute l'ampleur des difficultés générées par une croissance et une activité insuffisantes.

Si certains secteurs connaissent aujourd'hui une meilleure conjoncture, plusieurs autres sont toujours en difficulté et appréhendent l'avenir avec beaucoup d'incertitude.

Le ralentissement des pertes d'emplois au plan global du BTP est incontestablement un fait positif qui traduit cette amélioration partielle de la situation économique de la profession mais il ne s'agit pas encore de création nette d'emplois dans la mesure où ce redressement reste à confirmer et à se généraliser à toutes les composantes du BTP.

Ils constatent que, indépendamment du niveau de l'activité, les fluctuations incessantes de celle-ci résultant tant du cycle des saisons et des contraintes spécifiques des chantiers, que des fortes et nouvelles exigences des clients en matière de délais de réalisation et d'intervention, notamment dans les activités de maintenance-exploitation et de services, obligent à une adaptation constante de l'organisation de l'entreprise.

C'est dans cet environnement que se pose aujourd'hui la question de la réduction de la durée du travail dans le BTP.

Soucieux de ne pas compromettre le mouvement de reprise qui paraît se dessiner, les signataires du présent accord considèrent que la réduction de la durée du travail est possible dès lors qu'elle s'inscrit dans un processus d'aménagement de celle-ci sur l'année et qu'elle n'obère pas la compétitivité des entreprises.

En intégrant dès à présent la réduction de la durée légale du travail ramenée à 35 heures, à compter du 1er janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et à compter du 1er janvier 2002 pour les entreprises occupant jusqu'à 20 salariés, le présent accord tient compte du fait qu'un certain nombre de salariés aspirent à travailler moins ou autrement.

En rendant possible l'aménagement de la durée du travail sur l'année, le présent accord prend en compte la demande des entreprises de pouvoir s'organiser dans un cadre plus large que la semaine afin de répondre plus vite et mieux à davantage de clients, sans que soit remis en cause le régime légal d'indemnisation des salariés privés d'emploi par suite d'intempéries, régime auquel le BTP demeure très attaché.

Ce faisant, il incite fortement à un moindre recours au travail temporaire, conformément à la volonté clairement exprimée des signataires de limiter la précarité de l'emploi et de favoriser, en priorité, l'emploi permanent dans les entreprises.

La préservation de la compétitivité des entreprises, pierre angulaire de leur survie et de leur développement, donc du maintien et de la création d'emplois, implique également qu'elles soient en capacité de maîtriser leurs coûts et, en particulier, ceux résultant de la réduction de la durée du travail.

Ainsi, dans le contexte de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, l'accord entend-il tout mettre en oeuvre pour qu'une organisation plus rationnelle du travail apporte, tout à la fois, des éléments de performance accrus et des facultés, élargies, pour chacun de mieux maîtriser son temps.

C'est le cas, notamment, pour l'encadrement, les parties signataires affirmant leur volonté de mettre en oeuvre des dispositions adaptées pour que ce personnel bénéficie aussi d'une réduction réelle de son temps de travail. En introduisant des innovations en matière de rémunérations forfaitaires, elles souhaitent également que les pouvoirs publics entérinent, au plus tôt, des dispositions qui prennent acte des profondes mutations qui transforment l'exercice des responsabilités des cadres et agents de maîtrise.

Le développement du compte épargne-temps favorisé par l'accord est une des traductions concrètes des nouveaux modes de gestion du temps de travail et de sa réduction.

L'emploi des jeunes et la situation des salariés les plus âgés sont également des préoccupations prioritairement majeures.

En ce qui concerne les jeunes, un accord conclu simultanément à celui-ci se fixe comme objectif d'amplifier les efforts déjà réalisés dans le BTP en renforçant l'adaptation de l'offre de formation, en redéfinissant les complémentarités des différentes filières de formation et d'accès à l'emploi, en promouvant la qualité de l'accompagnement des jeunes, en expérimentant des mesures de fidélisation des jeunes salariés qualifiés, en mobilisant les financements professionnels et publics.

En ce qui concerne les salariés âgés, les signataires du présent accord conviennent de demander à leurs confédérations respectives de procéder au renouvellement de l'accord interprofessionnel sur l'ARPE et à son élargissement aux salariés ayant débuté leur carrière professionnelle en tant que salariés avant l'âge légal actuel de la fin de la scolarité obligatoire et totalisant 160 trimestres ou plus validés au titre des régimes obligatoires de l'assurance vieillesse du régime général de sécurité sociale.

Ces préoccupations s'inscrivent à l'évidence dans celle plus globale relative à la lutte contre le chômage qui constitue le plus grave défi posé aujourd'hui à notre société.

Si l'urgence à combattre ce fléau ne peut pas faire oublier que l'amélioration de l'emploi :

- dépend d'abord et essentiellement du niveau général de l'activité économique, c'est-à-dire de la croissance et de son maintien ;
- et qu'elle résulte concrètement de la décision de chaque entreprise, au regard de ses besoins et de ses possibilités,

les signataires du présent accord sont convaincus que la mise en place le plus rapidement possible de nouvelles organisations du travail plus souples combinées à la réduction du temps de travail et préservant la compétitivité des entreprises ne pourra avoir que des effets positifs sur la situation de l'emploi.

Les parties signataires considèrent, enfin, que la décision d'entrer dans le dispositif prévu par l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 qui comporte des aides financières (volet offensif et volet défensif) en contrepartie d'une réduction d'au moins 10 % de la durée du travail implique une réflexion particulière et approfondie au niveau de l'entreprise qui ne peut être menée et conclue que dans le cadre d'un accord d'entreprise spécifique répondant aux conditions fixées par la loi du 13 juin 1998.

Les dispositions de cette loi feront l'objet, de la part des fédérations d'employeurs, de larges initiatives d'information.

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (1) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des

Titre Ier : Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail

1. Modulation et réduction de la durée annuelle du travail

En vigueur étendu

En application de l'article L. 212-2-1 du code du travail, la durée du travail effectif peut faire l'objet au niveau de tout ou partie de l'entreprise, de l'établissement, de l'agence, du chantier ou de l'atelier d'une modulation sur l'année permettant d'adapter la durée du travail aux variations de la charge de travail.

Cette modulation est assortie, pour les salariés auxquels elle s'applique, d'une réduction de leur horaire annuel de travail effectif, celui-ci ne pouvant pas excéder 1 645 heures (équivalent à 47 semaines x 35 heures) pour un salarié à temps plein présent sur toute la période de 12 mois, non comprises les heures supplémentaires visées au 1er alinéa, du titre II du présent accord (1).

Lorsque la réduction de l'horaire effectif de travail est appliquée en réduisant le nombre de jours travaillés dans l'année par l'attribution de jours de repos pris par journée entière, les dates de prise de ces jours de repos sont réparties sur l'année en fonction des souhaits des salariés et des nécessités de fonctionnement de l'entreprise.

Les salariés auront le choix de la prise de 5 de ces jours, soit l'équivalent d'une 6e semaine de congés, sans pouvoir les accoler aux congés payés légaux.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2, 1er alinéa, et de l'article L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1).

2. Période et horaire moyen de modulation

En vigueur étendu

De façon à compenser les hausses et les baisses d'activité, l'horaire hebdomadaire de travail des salariés peut varier autour de l'horaire moyen hebdomadaire de 35 heures, dans le cadre d'une période de 12 mois consécutifs, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement.

3. Mise en oeuvre

En vigueur étendu

La mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une négociation avec les délégués syndicaux en vue d'aboutir à un accord dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque, dans ces entreprises ou établissements, la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place de la modulation dans les conditions définies par le présent accord national, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Cette consultation a pour objet d'informer les représentants du personnel sur les raisons économiques et sociales motivant le recours à ce mode d'organisation du travail et de recueillir leur avis motivé sur le principe de sa mise en oeuvre et ses modalités d'application.

Préalablement à cette consultation, l'employeur communique aux représentants du personnel les renseignements concernant :

- les raisons économiques et sociales justifiant le recours à la modulation ;
- le personnel concerné par la modulation ;
- la période de modulation et la programmation indicative ;
- la nouvelle organisation du travail et ses conséquences sur les conditions de travail ;
- les modalités de la prise des jours de repos dus au titre de la réduction du temps de travail ;
- une évaluation chiffrée des perspectives de l'emploi, notamment en matière d'embauche des jeunes.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, la mise en oeuvre de la modulation instituée par le présent accord national doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

4. Programmation indicative

En vigueur étendu

La modulation est établie après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, selon une programmation indicative communiquée aux salariés concernés, avant le début de chaque période de modulation. Cette consultation des représentants du personnel a lieu au moins 15 jours avant le début de ladite période.

Cette programmation peut être révisée en cours de période sous réserve que les salariés concernés soient prévenus du changement d'horaire au minimum 5 jours calendaires à l'avance, sauf contraintes ou circonstances particulières affectant de manière non prévisible le fonctionnement de l'entreprise. Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel dans les entreprises ou établissements qui en sont dotés, seront informés de ce ou de ces changements d'horaire et des raisons qui l'ont ou les ont justifiés.

5. Limites de la modulation et répartition des horaires

En vigueur étendu

Pour la mise en oeuvre de la modulation dans le cadre du présent accord, sont applicables, sauf dérogation de l'inspecteur du travail, les limites ci-après :

- durée maximale journalière : 10 heures. Elle peut être augmentée de 2 heures, en fonction des nécessités, pour les activités spécifiques de maintenance-exploitation et de services sans que ce dépassement puisse excéder 15 semaines. Il n'existe pas de durée minimale journalière ;
- durée maximale du travail au cours d'une même semaine : 46 heures. Il n'existe pas de durée minimale hebdomadaire ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives : 45 heures ;
- durée moyenne hebdomadaire du travail, calculée sur le semestre civil : 43 heures.

Pour l'application du présent accord national, le nombre de jours de travail par semaine civile peut, dans le cadre de la modulation des horaires, être inférieur à 5 et aller jusqu'à 6 lorsque les conditions d'exécution du travail liées à la modulation le nécessitent.

6. Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale (1)

En vigueur étendu

Ces heures modulées ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires. Elles ne s'imputent pas sur le contingent d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du titre II du présent accord. Elles ne donnent pas lieu aux majorations prévues à l'article L. 212-5 du code du travail ni au repos compensateur prévu à l'article L. 212-5-1 du code du travail.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'alinéa 2 de l'article L. 212-8-5 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1^{er}).

7. Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif

En vigueur étendu

S'il apparaît, à la fin de la période de modulation de 12 mois, que la durée annuelle de 1 645 heures de travail effectif a été dépassée, les heures excédentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou à un repos de remplacement calculés conformément à l'article L. 212-2-1, alinéa 3, du code du travail, dans les conditions fixées aux six premiers alinéas de l'article L. 212-5 du code du travail (1).

Ces heures excédentaires s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires visé au 1er alinéa du titre II du présent accord sauf si leur paiement est remplacé par un repos équivalent.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-8-2, alinéa 1, et L. 212-2-1 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1^{er}).

8. Rémunération mensuelle

En vigueur étendu

Les entreprises garantissent aux salariés concernés par la modulation instituée par le présent accord national un lissage de leur rémunération mensuelle sur toute la période de modulation indépendante de l'horaire réellement accompli. La rémunération mensuelle lissée sur la base de l'horaire moyen de 35 heures ne peut être inférieure au salaire brut mensuel de base correspondant à un horaire hebdomadaire de 39 heures ou à l'horaire hebdomadaire inférieur effectivement pratiqué.

Toute période d'absence sera déduite de la rémunération mensuelle lissée.

Si l'absence donne lieu à indemnisation par l'employeur, cette indemnisation sera calculée sur la base de la rémunération mensuelle lissée.

La rémunération des nouveaux embauchés ne peut être inférieure aux salaires minimaux conventionnels mensuels en vigueur à la date de l'embauche.

9. Prime de vacances

En vigueur étendu

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

10. Situation des salariés n'ayant pas accompli toute la période de modulation

En vigueur étendu

Lorsqu'un salarié n'aura pas accompli la totalité de la période de modulation, du fait de son entrée ou de son départ de l'entreprise en cours de période de décompte de l'horaire, sa rémunération sera régularisée sur la base de son temps réel de travail au cours de sa période de travail, par rapport à l'horaire moyen hebdomadaire de référence.

Toutefois, si le contrat de travail est rompu pour un motif autre que la faute grave, la faute lourde ou la démission, le salarié conservera le supplément de rémunération qu'il a perçu par rapport à son temps de travail réel.

Le calcul de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de départ en retraite se fait sur la base de la rémunération lissée.

11. Tenue des comptes de modulation et régularisation en fin de période de modulation

En vigueur étendu

Pendant la période de modulation, l'employeur tient à disposition des salariés concernés toutes informations se rapportant à l'évolution de leur compte individuel de modulation. Un document joint à leur bulletin de salaire rappelle le total des heures de travail effectif réalisées depuis le début de la modulation au regard de la rémunération mensuelle régulée.

Sauf en cas de départ du salarié obligeant à une régularisation immédiate, le compte de modulation de chaque salarié est obligatoirement arrêté à l'issue de la période de modulation.

12. Chômage partiel

En vigueur étendu

L'appréciation des heures de chômage partiel se fait en cours de modulation par rapport à l'horaire modulé résultant de la programmation.

13. Sont annulées les dispositions suivantes

En vigueur étendu

- article III.26, convention collective des ouvriers du bâtiment ;
- article 30.e, convention collective des ETAM du bâtiment ;
- article 3.24, convention collective des ouvriers des travaux publics ;
- article 30.I, convention collective des ETAM des travaux publics ;
- article 21, accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-dessus par le présent accord.

14. Allègements de cotisations sociales

En vigueur étendu

Crée par Avenant n° 1 du 13-11-2001 BOCC 2001-48 étendu par arrêté du 19-4-2002 JORF 30-4-2002 *à l'exception des entreprises occupant jusqu'à dix salariés dans le bâtiment relevant de la convention collective du 8-10-1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n°62-235 du 1-3-1962, modifié par le décret n°76-879 du 21-9-1976*.

Les entreprises de moins de 50 salariés qui appliquent l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics peuvent bénéficier par accès direct de l'allègement de cotisations sociales prévu par l'article 19 de la loi du 19 janvier 2000 dès lors qu'elles s'engagent à appliquer une durée de travail qui ne dépasse pas la limite annuelle de 1 600 heures fixée par cette loi.

Avenant rendu obligatoire pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 6 novembre 1998, à l'exclusion des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés dans le bâtiment relevant de la convention collective du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n°62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n°76-879 du 21 septembre 1976 (arrêté du 19 avril 2002, art. 1er).

Titre II : Contingent annuel d'heures supplémentaires sans autorisation de l'inspecteur du travail.

En vigueur étendu

Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé.

Les heures supplémentaires sont les heures de travail accomplies à la demande de l'employeur au-delà de la durée légale du travail .

Les heures supplémentaires sont payées sous la forme d'un complément de salaire, assorti des majorations légales, s'ajoutant au salaire de base et correspondant au nombre d'heures supplémentaires accomplies au cours de chacune des semaines prises en compte dans la période de paie.

Les heures supplémentaires ouvrent également droit au repos compensateur conformément aux dispositions légales.

Sont annulées les dispositions suivantes :

- article III.13, conventions collectives des ouvriers du bâtiment ;
- article 29.B, convention collective du bâtiment ;
- article 3.5, convention collective des ouvriers des travaux publics ;
- article 29.D, convention collective des ETAM des travaux publics ;
- article 10, accords du 25 février 1982 du bâtiment et des travaux publics.

Ces dispositions sont remplacées par les dispositions correspondantes prévues ci-dessus par le présent accord.

- (1)
- (1)
- (2)

(1) Alinéas étendus à l'exclusion du secteur des travaux publics. (Arrêté du 13 mars 2020, art. 1^{er})

(2) Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (arrêté du 23 février 1999, art. 1^{er}).

Titre III : Dispositions relatives à l'encadrement.

En vigueur étendu

Considérant la place et les responsabilités particulières que l'encadrement assume dans la bonne marche des entreprises ;

Considérant son rôle essentiel dans l'organisation du temps de travail en fonction des dispositions législatives et conventionnelles ;

Considérant qu'aujourd'hui, pour de nombreux salariés du BTP (comme des autres branches professionnelles), le temps de travail ne peut plus être enfermé dans des horaires continus et contrôlés par l'employeur ;

Considérant les possibilités offertes par les moyens bureautiques modernes, qui font évoluer l'exercice traditionnel de l'activité professionnelle ;

Considérant que cette évolution rencontre les aspirations des salariés qui souhaitent travailler selon un rythme qui leur soit propre, lorsque cela est compatible avec les contraintes de l'entreprise ;

Considérant que des mesures spécifiques à ces personnels doivent être mises en place selon la nature des fonctions et responsabilités qui leur sont confiées et que la référence à une mesure du temps exprimé en nombre de journées ou de mi-journées travaillées est plus adaptée en ce qui les concerne que le calcul en heures (1), les signataires, souhaitant tout à la fois favoriser l'émergence de nouvelles formes de liens contractuels entre l'entreprise et l'encadrement et faire bénéficier celui-ci d'une réduction réelle de son temps de travail, conviennent des mesures ci-après :

1. (2) Les personnels d'encadrement assumant une fonction de management élargi, libres et indépendants dans l'organisation et la gestion de leur temps pour remplir la mission qui leur a été confiée, ne sauraient se voir appliquer de manière rigide la réglementation relative à la durée du travail (hormis celle relative au repos hebdomadaire légal, aux congés payés et au 1er Mai).

Le contrat de travail ou son avenant contenant la convention de forfait spécifique instituée par le présent accord, qui doit recueillir l'accord exprès du salarié, définit la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le salarié pour l'exécution de cette fonction.

Le salarié n'est pas soumis à un horaire de travail précis.

La rémunération forfaitaire est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies pendant la période de paie considérée. Cette rémunération forfaitaire mensuelle est identique d'un mois sur l'autre.

Cette formule de forfait ne peut être convenue qu'avec des IAC classés au moins en position B, 2e échelon, catégorie 1, en application de la convention collective du 30 avril 1951 et dont l'activité telle que précisée dans le contrat de travail permet de leur reconnaître une indépendance dans la gestion et dans la répartition de leur temps de travail.

Le contrat de travail prévoit la ou les contreparties dont bénéficie le salarié pour ce mode d'organisation de travail sans référence horaire (jours de repos spécifiques s'ajoutant aux congés légaux et conventionnels, ouverture d'un compte épargne-temps ou tout autre avantage défini lors d'un examen de leur situation avec leur employeur).

Les personnels d'encadrement de cette première catégorie auront la possibilité de demander à leur employeur de passer dans l'une des deux autres catégories mentionnées ci-après.

2. (3) Sur proposition de leur employeur, les salariés IAC ou ETAM (4) ayant des responsabilités particulières d'encadrement, de maintenance, de gestion ou d'expertise technique, peuvent, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, bénéficier d'un salaire exprimé forfaitairement avec une référence à un nombre annuel de jours de travail.

Sont concernés par cette disposition les salariés relevant de la convention collective du 30 avril 1951 concernant les IAC du BTP ou les salariés ETAM classés au moins en position VI en application de la convention collective nationale des ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958 (5).

Le contrat de travail doit laisser aux salariés concernés la liberté dans l'organisation d'une partie de leur temps de travail. Sous cette réserve, l'employeur et le salarié répartissent d'un commun accord les jours de travail sur l'année.

Le personnel d'encadrement relevant de cette catégorie bénéficie de l'attribution forfaitaire de 9 semaines ou 45 jours de congés et jours de repos (soit 5 semaines de congés payés et 4 semaines de repos) incluant les jours d'ancienneté et les jours fériés à l'exception du 1er Mai.

Le contrat de travail des salariés concernés prévoit :

- une rémunération forfaitaire qui ne saurait être inférieure au salaire brut mensuel de base qu'ils percevaient antérieurement ;
- la possibilité d'utiliser un compte épargne-temps ;
- ou tout autre avantage convenu avec l'employeur.

L'accord du salarié est requis pour la modification de son contrat de travail ; à défaut, il relève de la catégorie ci-après.

3. Les IAC et les ETAM qui ne relèveront pas des dispositions des points 1 ou 2 ci-dessus conservent le bénéfice des dispositions des conventions collectives nationales des IAC des travaux publics du 31 août 1955 et des IAC du bâtiment du 23 juillet 1956 ainsi que les ETAM des travaux publics du 21 juillet 1965 et des ETAM du bâtiment du 29 mai 1958, complétées par les dispositions du présent accord.

(1) Alinéa étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 212-1, deuxième alinéa, et L. 212-7, deuxième alinéa, du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(2) Point étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(3) Le point 2 du titre III définissant les catégories de salariés avec lesquels peut être conclue une convention de forfait défini en jours est étendu sous réserve du respect des dispositions des paragraphes I et III de l'article L. 212-15-3 du code du travail, lesquelles font obstacle, en l'absence de responsabilité ou d'une autonomie réelle du salarié cadre dans l'organisation de son emploi du temps, à la conclusion d'une convention de forfait défini en jours.

Le point 2 du titre III relatif aux salariés visés par le forfait défini en jours et au régime juridique de ce forfait est étendu sous réserve que les modalités de mise en place du forfait défini en jours prévues à l'article L. 212-15-3 du code du travail soient, en ce qui concerne les modalités de prise des journées ou demi-journées de repos et les modalités de suivi de l'organisation du travail et de l'amplitude de la journée des cadres, fixées au niveau de l'entreprise après consultation des institutions représentatives du personnel et en ce qui concerne les clauses relatives au repos quotidien, définies au niveau de l'entreprise, soit par application des dispositions de l'article D. 220-8 du code du travail relatif au respect du repos quotidien, soit par application des modalités définies par accord collectif (arrêté du 30 mai 2000, art. 1er).

(4) Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 mai 2000, art. 1er).

(5) Termes exclus de l'extension (arrêté du 30 mai 2000, art. 1er).

Titre IV : Compte épargne-temps.

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps a pour objet, conformément à l'article L. 227-1 du code du travail, de permettre au salarié qui le désire d'accumuler des droits à congé rémunéré.

Les dispositions suivantes sont applicables aux entreprises du bâtiment et des travaux publics sous réserve de l'adaptation des règles spécifiques au régime des congés payés dans le BTP.

1. Mise en oeuvre

En vigueur étendu

La mise en oeuvre à l'initiative de l'employeur d'un régime de compte épargne-temps dans une entreprise ou un établissement, pour les salariés qui le désirent, doit faire l'objet d'une négociation dans les entreprises ou établissements où existent des délégués syndicaux.

Lorsque dans ces entreprises ou établissements la négociation engagée en application de l'alinéa ci-dessus n'a pas abouti à la conclusion d'un accord, l'employeur peut procéder à la mise en place d'un compte épargne-temps, après consultation du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

Dans les entreprises ou établissements qui n'ont pas de délégués syndicaux mais où existent un comité d'entreprise ou d'établissement ou des délégués du personnel, cette mise en oeuvre est subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, des délégués du personnel.

Dans les entreprises ou établissements non dotés de représentants du personnel, cette mise en oeuvre doit faire l'objet d'une information préalable des salariés concernés.

2. Ouverture et tenue du compte

En vigueur étendu

Dans les entreprises ayant institué un compte épargne-temps dans les conditions visées ci-dessus, une information écrite est remise par la direction à chaque salarié sur les modalités de fonctionnement du compte épargne-temps. L'ouverture d'un compte et son alimentation sont à l'initiative exclusive du salarié.

Tout salarié ayant au moins 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise, dès lors qu'il est sous contrat de travail à durée indéterminée, peut ouvrir un compte épargne-temps.

Ce compte est ouvert sur simple demande individuelle écrite mentionnant précisément quels sont les droits que le salarié entend affecter au compte épargne-temps.

Le choix des éléments à affecter au compte épargne-temps est fixé par le salarié pour l'année civile. Au terme de cette période, la direction de l'entreprise doit demander au salarié s'il souhaite modifier ce choix pour l'année suivante. Si tel est le cas, le salarié doit le notifier à l'employeur.

Le compte individuel est tenu par l'employeur et est remis sous forme d'un document individuel écrit chaque année au salarié.

Les droits acquis dans le cadre du compte sont couverts par l'assurance de garantie des salaires dans les conditions de l'article L. 143-11-1 du code du travail. En outre, l'employeur devra s'assurer contre le risque d'insolvabilité de l'entreprise, pour les sommes excédant celles couvertes par l'assurance de garantie des salaires. Une information écrite devra être apportée au salarié sur l'assurance souscrite.

3. Alimentation du compte

En vigueur étendu

Chaque salarié peut affecter à son compte la totalité ou seulement certains des éléments mentionnés ci-après.

a) Report du droit à repos :

-report des congés payés dans la limite de 10 jours ouvrables par an, dès lors qu'ils ne sont pas affectés à une fermeture de l'entreprise pour congés payés.

Lorsqu'il envisage de prendre un congé sabbatique ou pour création d'entreprise, le salarié peut, en plus des 10 jours ci-dessus et pendant 6 ans au maximum, reporter tout ou partie des congés dus dans les conditions légales ;

-jours de repos attribués au titre de la réduction de la durée du travail (1) ;

-repos compensateurs légaux visés par les articles L. 212-5 et L. 212-5-1 (2) du code du travail ;

-repos compensateurs conventionnels ;

-autres repos dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

b) Conversion en temps de repos de tout ou partie des éléments suivants :

-compléments du salaire de base quelles qu'en soient la nature et la périodicité (3) ;

-primes d'intéressement ;

-autres primes ou indemnités dont l'affectation à un compte épargne-temps serait prévue par accord d'entreprise ou d'établissement.

Ces droits sont convertis, dès le mois au cours duquel ils sont dus, en temps équivalent de repos sur la base du salaire horaire en vigueur à la date de leur affectation au compte épargne-temps.

(1) Tirez étendu sous réserve de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 et de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(2) Mots exclus de l'extension (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

(3) Mots exclus de l'extension (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

4. Utilisation du compte épargne-temps (1)

En vigueur étendu

Le compte épargne-temps ne peut être utilisé que pour indemniser les congés désignés ci-après :

a) Congés légaux :

-congé parental d'éducation prévu par les articles L. 122-28-1 et suivants du code du travail ;

-congé sabbatique prévu par les articles L. 122-32-17 et suivants du code du travail ;

-congé pour création ou reprise d'entreprise prévu par les articles L. 122-32-12, L. 122-32-13 et L. 122-32-28 du code du travail.

Ces congés sont pris dans les conditions et selon les modalités prévues par la loi.

b) Congés pour convenance personnelle.

Les droits affectés au compte épargne-temps peuvent être utilisés en cours de carrière pour indemniser en tout ou partie des congés pour convenance personnelle d'au moins 2 mois.

Le salarié doit déposer une demande écrite de congés 3 mois avant la date de départ envisagée. L'employeur est tenu de répondre par écrit, dans le délai d'un mois suivant la réception de la demande :

-soit qu'il accepte la demande ;

-soit qu'il la reporte par décision motivée. Dans ce cas, 2 mois après le refus de l'employeur, le salarié peut présenter une nouvelle demande dans les conditions précitées qui ne peut alors être refusée.

c) Congés de fin de carrière.

Les droits affectés au compte épargne-temps et non utilisés en cours de carrière permettent au salarié d'anticiper son départ à la retraite, ou bien, le cas échéant, de réduire sa durée du travail au cours d'une préretraite progressive.

(1) Article étendu sous réserve de l'application de l'article 7 du décret n° 98-494 du 22 juin 1998 (arrêté du 23 février 1999, art. 1er).

5. Situation du salarié pendant le congé

En vigueur étendu

a) Indemnisation du salarié.

Le salarié bénéficie pendant son congé d'une indemnisation calculée sur la base de son salaire réel au moment du départ, dans la limite du nombre d'heures de repos capitalisées.

L'indemnité sera versée aux mêmes échéances que les salaires dans l'entreprise.

b) Statut du salarié en congé.

L'absence du salarié pendant la durée indemnisée du congé est assimilée à un temps de travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits légaux et conventionnels liés à l'ancienneté.

c) Fin du congé.

Sauf lorsque le congé indemnisé au titre du compte épargne-temps précède un départ à la retraite ou de façon plus générale un départ volontaire du salarié, celui-ci à l'issue de son congé reprend son précédent emploi ou un emploi équivalent assorti de responsabilité et rémunération au moins équivalentes.

6. Cessation et transmission du compte

En vigueur étendu

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges salariales et patronales acquittées par l'employeur.

Cette indemnité est égale au produit du nombre d'heures inscrites au compte par le salaire réel en vigueur à la date de la rupture. Elle est soumise au régime social et fiscal des salaires. L'indemnité compensatrice d'épargne-temps est versée dans tous les cas, y compris en cas de faute grave ou lourde.

La valeur du compte peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectuera conformément aux règles prévues par l'accord collectif applicable dans la nouvelle entreprise.

En l'absence de rupture du contrat de travail et sous réserve de prévenir l'employeur dans un délai de 6 mois, le salarié peut renoncer à l'utilisation de son compte.

Il lui est alors versé une indemnité calculée conformément aux dispositions ci-dessus, correspondant aux heures de repos capitalisées, mais déduction faite des heures éventuellement acquises au titre du report des droits à repos visés au paragraphe 3 a ci-dessus.

Les heures reportées au titre de ces droits à repos seront reprises sous forme de congé indemnisé à une ou des dates fixées en accord avec l'employeur.

Titre V : Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord

Dépôt

En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Extension

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord, conformément aux dispositions des articles L. 133-1 et suivants du code du travail.

Date d'effet

En vigueur étendu

Le présent accord entrera en vigueur, étant subordonné à l'extension ministérielle, à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes les dispositions correspondantes des conventions collectives nationales du bâtiment et des travaux publics qui leur seraient contraires.

Des accords d'entreprise ou d'établissement conclus avec des délégués syndicaux ou en application de l'article 3 de la loi du 13 juin 1998 peuvent prévoir des dispositions différentes de celles du présent accord spécifiques à leur situation particulière.

Durée de l'accord

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Toutefois, en cas de remise en cause de l'équilibre du présent accord par des dispositions législatives ou réglementaires postérieures à sa signature, les signataires se réuniront immédiatement en vue de tirer toutes les conséquences de la situation ainsi créée.

Bilan

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord national procéderont tous les ans à compter de la date de son entrée en vigueur à un bilan complet de son application et se réuniront à cette occasion dans le cadre d'un observatoire national mis en place à cet effet et composé de deux représentants pour chacune des organisations syndicales de salariés signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants employeurs, pour en tirer les conclusions et procéder éventuellement aux adaptations nécessaires.

Déclaration relative aux appointements minimaux des IAC du BTP

En vigueur étendu

Compte tenu de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP, la fédération française du bâtiment, la fédération nationale des travaux publics, la fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics et la fédération nationale de l'équipement électrique convoqueront les organisations syndicales, avant la fin de l'année en cours, en vue de reprendre la négociation annuelle sur les salaires minimaux des IAC pour 1998.

Recommandation relative aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM du BTP

En vigueur étendu

Compte tenu de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP, la fédération française du bâtiment et la fédération nationale des travaux publics recommandent à leurs fédérations régionales qui n'ont pas commencé, ou pas terminé, la négociation annuelle sur les salaires minimaux et les indemnités de petits déplacements au titre de l'année 1998, d'engager ou de poursuivre dans les meilleurs délais cette négociation.

Déclaration relative aux conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du BTP

Les parties signataires de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le BTP conviennent d'ouvrir des négociations en vue du réexamen des conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du bâtiment et des travaux publics.

Avenant n° 2 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FFIE (1) ; SCOP BTP (1), (1) Signataires initiaux des accords antérieurs.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; CFDT FNCSB ; CFE-CGC BTP ; FO BTP,

En vigueur étendu

Dans le cadre de la révision des deux conventions collectives des ouvriers du bâtiment, les partenaires sociaux du bâtiment se sont réunis afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises relevant du bâtiment, dans le cadre de l'accord national du 6 novembre 1998 en matière de contingent annuel d'heures supplémentaires,

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent avenant est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM, aux employeurs relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises de bâtiment non visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM et cadres).

Article 2

En vigueur étendu

Pour les salariés relevant du bâtiment, le titre 2, alinéas 1 et 2, de l'accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi et l'aménagement du temps de travail est annulé et remplacé par :

« Les entreprises peuvent utiliser pendant l'année civile un contingent d'heures supplémentaires, dans la limite de 265 heures par salarié.

Ce contingent est augmenté de 35 heures par an et par salarié pour les salariés dont l'horaire n'est pas annualisé. »

Article 3

En vigueur étendu

Conformément au code du travail, le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant au ministre du travail, de l'emploi et du dialogue social.

Accord professionnel du 22 juin 2006 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité

Signataires	
Organisations patronales	Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),
Organisations de salariés	La section nationale des personnels des CFA du BTP, CFTC ; Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics, section nationale du personnel des CFA du CCCA, CFE-CGC BTP,

(1) Rectificatif paru au BOH n° 2006-46 : ce texte a été publié en avenant alors qu'il s'agit d'un accord professionnel qu'il convient de rattacher aux brochures 3002 et 3322.

Préambule

En vigueur non étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 instituant une journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, modifiée par la circulaire de la direction des relations du travail n° 14 du 22 novembre 2005 autorisant le fractionnement de la journée de solidarité.

Cette mesure se traduit pour les salariés par une journée supplémentaire de travail sur l'année sans rémunération, assortie d'une contribution patronale de 0,3 % sur les rémunérations versées depuis le 1er juillet 2004.

Le présent accord organise la mise en oeuvre des dispositions légales et réglementaires relatives à la journée de solidarité dans les associations gestionnaires des CFA.

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Forme de la journée de solidarité

Article 1er

En vigueur non étendu

La journée de solidarité prend la forme d'une durée de travail, fixée à l'article 4 ci-après, continue ou fractionnée, collective ou spécifique à une ou plusieurs catégories professionnelles.

Elle ne peut en aucun cas se réaliser par la suppression d'un jour de congé payé auquel le salarié peut prétendre.

Les heures assurées au titre de la journée de solidarité doivent être nécessairement identifiées et, à cette fin, inscrites sur le bulletin de salaire.

Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité.

Article 2

En vigueur non étendu

La journée de solidarité est effectuée aux dates déterminées par le directeur de l'établissement selon les besoins de fonctionnement du centre, en respectant

un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrés et après consultation des instances représentatives du personnel.

Concernant les salariés, essentiellement à temps partiel, ne travaillant pas ordinairement aux dates retenues selon les modalités précitées, les dates effectives de la journée de solidarité seront fixées individuellement par le directeur de l'établissement en concertation avec les salariés concernés et après consultation des instances représentatives du personnel.

Nature de la journée de solidarité.

Article 3

En vigueur non étendu

Les heures afférentes à la journée de solidarité doivent correspondre à un travail supplémentaire effectif.

Elles ne donnent pas lieu à rémunération, ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ou des heures complémentaires ni pour l'acquisition du repos compensateur obligatoire légal et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'accomplissement des heures correspondant à la journée de solidarité ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires fixées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Durée de la journée de solidarité.

Article 4

En vigueur non étendu

La durée de travail réalisée au titre de la journée de solidarité est de :

- 1 jour pour les cadres soumis au forfait jours ;

- 7 heures pour les autres salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est fixée au prorata de la durée contractuelle de travail selon la formule : 7 heures x durée contractuelle de travail / durée légale (ou conventionnelle) de travail.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), la durée de travail réalisée au titre de la journée de solidarité est fixée au prorata de la durée du contrat, selon la formule : 7 heures x nombre de jours calendaires du CDD / 365 jours, et, le cas échéant, de la durée contractuelle de travail à temps partiel.

Période de référence de la journée de solidarité.

Article 5

En vigueur non étendu

La journée de solidarité s'apprécie dans le cadre de l'année scolaire.

Elle doit s'effectuer au plus tard le 30 juin de chaque année.

Jours fériés et chômés.

Article 6

En vigueur non étendu

Les mesures relatives aux jours fériés et chômés prises en application de l'article L. 222-1 du code du travail ne sont pas modifiées par le présent accord.

Changement d'employeur.

Article 7

En vigueur non étendu

En cas de changement d'employeur, le salarié qui a déjà accompli la journée de solidarité chez un précédent employeur au titre de l'année en cours peut, sous réserve d'en produire la justification :

- soit refuser d'exécuter une seconde journée de solidarité chez son nouvel employeur, sans que ce refus soit constitutif d'une faute ;

- soit accepter et, auquel cas, les heures travaillées à ce titre échappent au régime dérogatoire de la journée de solidarité et sont, de ce fait, soumises à celui des heures supplémentaires ou complémentaires.

Incidence sur les accords collectifs et les contrats de travail.

Article 8

En vigueur non étendu

L'application de la journée de solidarité est de plein droit.

La durée de travail fixée par les stipulations des conventions ou accords collectifs et par les clauses du contrat de travail relatives à la durée annuelle en heures ou au forfait en jours est automatiquement majorée de la durée prévue à l'article 4 ci-dessus.

TITRE II : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES

Personnel de direction soumis au forfait jours.

Article 9

En vigueur non étendu

(Accord national du 7 novembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction)

La durée annuelle normale de travail fixée par les articles 4, 5 et 6 de l'accord national du 7 novembre 2000 est automatiquement majorée de 1 jour.

Elle s'élève, en conséquence, pour une année scolaire complète et un droit intégral à congés payés, à :

- 216 jours, pour les secrétaires généraux et directeurs généraux (article 4 de l'accord national) ;

- 201 jours, pour les directeurs et adjoints de direction ayant opté pour le forfait de 200 jours (soit, respectivement, pour les options 1 de l'article 5 et 2 de l'article 6 de l'accord national) ;

- 211 jours, pour les directeurs et adjoints de direction ayant opté pour le forfait de 210 jours (soit, respectivement, pour les options 2 de l'article 5 et 6.2 de l'article 6 de l'accord national).

Les dispositions des articles précités de l'accord national du 7 novembre 2000, relayé par un accord d'entreprise, sont automatiquement modifiées comme ci-dessus.

Le travail accompli pendant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de la valeur de 1 journée de travail.

La journée de solidarité des cadres au forfait jours prend la forme de 1 journée ou de 2 demi-journées.

Les dates d'accomplissement de la journée de solidarité seront déterminées conformément aux modalités définies à l'article 2 ci-dessus.

Personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation - Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000.

Article 10

En vigueur non étendu

(Accord national du 16 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction, d'enseignement, d'éducation et d'animation)

La durée annuelle normale de travail fixée par l'article 10.1 de l'accord national est automatiquement majorée de 7 heures, pour les salariés à temps plein.

Elle s'éleva donc pour une année scolaire complète et un droit intégral à congés payés à : 1 442 heures (1 435 h + 7 h) pour :

- le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation ;
- le personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000.

S'agissant du personnel d'enseignement et d'éducation, la totalité des heures correspondant à la journée de solidarité sera consacrée aux activités de deuxième catégorie prévues par l'article 15.2.2 de l'accord national du 16 décembre 1999, sans entraîner de modification des taux fixés par ledit article.

Les heures supplémentaires annuelles prévues par l'article 10.3 de l'accord national du 16 décembre 1999 sont les heures effectivement assurées au-delà de la nouvelle durée annuelle normale de travail fixée comme ci-dessus.

Personnel administratif et de service.

Article 11

En vigueur non étendu

Le nombre de jours de réduction du temps de travail des salariés pour lesquels la réduction du temps de travail est conventionnellement organisée sous forme de jours de repos est réduit de l'une des journées dont la programmation relève du choix de l'employeur.

Les dates d'accomplissement des heures correspondant à la journée de solidarité seront déterminées conformément aux modalités définies à l'article 2 ci-dessus.

DISPOSITIONS FINALES

Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord.

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 28 août 2006.

Primauté de l'accord.

Article 13

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux modalités définies dans le présent accord par accord d'entreprise qui serait conclu au niveau d'une association gestionnaire.

Révision, dénonciation de l'accord.

Article 14

En vigueur non étendu

En cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et jurisprudentielles, portant sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue de sa révision.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis de 3 mois.

Dépôt, extension, notification de l'accord.

Article 15

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent et fera l'objet d'une demande d'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec accusé de réception sera faite par la partie signataire la plus diligente à l'ensemble des parties.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

Information des salariés et des représentants du personnel.

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés et des représentants du personnel dans les conditions fixées aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2006.

Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics

Signataires	
Organisations patronales	La confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ; La fédération française du bâtiment (FFB) ; La fédération française des installateurs électriciens (FFIE) ; La fédération nationale des travaux publics (FNTP) ; La fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP),
Organisations de salariés	La fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB) CFTD ; La fédération BATIMAT-TP CFTC ; Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics CFE-CGC ; La fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le travail de nuit constitue une nécessité pour certaines activités des entreprises de BTP, notamment en matière de maintenance-exploitation et de services. Le recours au travail de nuit vise à assurer la continuité de l'activité économique et à répondre aux contraintes spécifiques des chantiers.

Champ d'application

Article 1er

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective ;

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Définition du travail de nuit

Article 2

En vigueur étendu

Est considéré comme travailleur de nuit, pour application du présent accord, le salarié accomplissant, au moins 2 fois par semaine dans son horaire habituel, au moins 3 heures de travail effectif quotidien entre 21 heures et 6 heures, ou effectuant, au cours d'une période quelconque de 12 mois consécutifs, au moins 270 heures de travail effectif entre 21 heures et 6 heures.

Conformément à l'article L. 213-1-1 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement (ou, à défaut, une autorisation de l'inspection du travail) peut substituer à cette période une autre période de 9 heures consécutives, comprise entre 21 heures et 7 heures et comprenant la période comprise entre 24 heures et 5 heures.

Organisation du travail de nuit

Article 3

En vigueur étendu

Le travail de nuit ne peut être mis en place ou étendu à de nouvelles catégories de salariés que pour des emplois pour lesquels il est impossible techniquement d'interrompre, chaque jour, le fonctionnement des équipements utilisés, ou indispensable économiquement d'allonger le temps d'utilisation des équipements, ou encore impossible, pour des raisons tenant à la sécurité des personnes ou des biens, d'interrompre l'activité des salariés au cours de tout ou partie de la plage horaire considérée ou bien de faire effectuer les travaux à un autre moment que pendant cette plage horaire.

Le comité d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel, ainsi que le CHSCT, sont consultés sur les modalités de mise en place ou d'extension du travail de nuit dans l'entreprise.

Durée du travail applicable

Article 4

En vigueur étendu

Sauf dans les cas prévus par les dispositions législatives et réglementaires et aux articles 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006, la durée maximale quotidienne de travail effectif des salariés de nuit ne peut excéder 8 heures. Elle peut être portée à 12 heures pour les salariés de nuit exerçant une des activités visées à l'article R. 213-2 du code du travail dans les limites des durées hebdomadaires de travail telles que fixées à l'article L. 213-3 du code du travail.

En cas de dérogation à la durée quotidienne maximale de 8 heures, le salarié concerné bénéficie, sans réduction de sa rémunération, d'un repos d'une durée au moins équivalente au dépassement des 8 heures, conformément à l'article R. 213-4 du code du travail.

La durée moyenne hebdomadaire de travail des salariés de nuit ne peut excéder 40 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives. Cependant, conformément aux dispositions légales et réglementaires, lorsque l'organisation du travail, imposée par les contraintes spécifiques des chantiers, les exigences d'intervention, dans les activités citées à l'article R. 213-2, et notamment la maintenance-exploitation ou les services, le justifie, il peut y être dérogé dans la limite de 44 heures au cours de 12 semaines consécutives.

Contreparties liées au travail de nuit

Article 5

En vigueur étendu

Les salariés travaillant la nuit, au sens du présent article, bénéficient de l'attribution d'un repos compensateur d'une durée de 1 jour pour une période de travail comprise entre 270 heures et 349 heures de travail sur la plage 21 heures - 6 heures pendant la période de référence, ou de 2 jours pour au moins 350 heures de travail sur la plage 21 heures - 6 heures.

Ce repos ne se cumule pas avec les éventuels repos accordés par l'entreprise en application des articles 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006. L'attribution de ce repos compensateur, pris dans les conditions du repos compensateur légal visé à l'article L. 212-5-1 du code du travail, ne peut donner lieu à une réduction de la rémunération.

Par ailleurs, les heures de travail accomplies entre 21 heures et 6 heures font l'objet d'une compensation financière déterminée au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe. Cette compensation spécifique ne se cumule pas avec les majorations pour heures supplémentaires ou dues au titre du 1er Mai ou avec les éventuelles majorations accordées par les entreprises en application des articles 4.2.3 et 4.2.5 des conventions collectives des ETAM du bâtiment et des ETAM des travaux publics du 12 juillet 2006.

Garanties particulières

Article 6

En vigueur étendu

Les salariés travaillant habituellement de nuit bénéficieront des garanties suivantes :

- transport, si nécessaire, pour venir travailler et/ou regagner leur domicile ;
- indemnité de panier ;
- pause de 30 minutes pour un poste de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, permettant au salarié de se restaurer et de se reposer.

Par ailleurs, les entreprises s'attacheront à adopter des formes de travail visant à réduire pour chaque salarié le nombre de nuits ou à diminuer la durée du travail de nuit et à éviter les situations de travail isolé.

Surveillance médicale spéciale

Article 7

En vigueur étendu

Les salariés travaillant la nuit bénéficient d'une surveillance médicale renforcée ainsi que des garanties définies aux articles L. 213-4-1 à L. 213-4-3 du code du travail.

Affectation particulière

Article 8

En vigueur étendu

Lorsque le travail de nuit est incompatible avec des obligations familiales impérieuses, telles que la garde d'un enfant de moins de 6 ans ou la prise en charge par le seul salarié d'une personne dépendante, le salarié peut demander son affectation à un poste de jour.

Maternité

Article 9

En vigueur étendu

Les salariées de nuit enceintes, dont l'état a été médicalement constaté ou qui ont accouché, bénéficient sur leur demande ou après avis du médecin du travail d'une affectation à un poste de jour pendant le temps de la grossesse et du congé postnatal conformément à l'article L. 122-25-1-1 du code du travail.

Formation professionnelle

Article 10

En vigueur étendu

Les salariés de nuit doivent accéder, comme les autres catégories de salariés, à des actions de formation continue, y compris *éventuellement* (1) celles relevant d'un congé individuel de formation.

Les entreprises veilleront, compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail, à leur faciliter cet accès et à en tenir informé le comité d'entreprise au cours de l'une des réunions prévues à l'article L. 933-3 du code du travail.

(1) Terme exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 900-3 du code du travail (arrêté du 14 juin 2007, art. 1er).

Egalité professionnelle

Article 11

En vigueur étendu

Aucune considération de sexe ne pourra être retenue pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit ; muter un salarié d'un poste de nuit à un poste de jour ou d'un poste de jour à un poste de nuit ; prendre des mesures spécifiques aux salariés travailleurs de nuit en matière de formation professionnelle.

Le travail de nuit qui ne relève ni du travail de nuit exceptionnel ni du présent accord est déterminé au niveau de l'entreprise, après consultation des représentants du personnel, s'il en existe.

Entrée en vigueur

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel.

Dépôt

Article 13

En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé en application de l'article L. 132-10 du code du travail.

Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Signataires	
Organisations patronales	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) ; Fédération française du bâtiment (FFB) ; Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) ; Fédération nationale des travaux publics (FNTP) ; Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP).
Organisations de salariés	Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD ; Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment, des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC ; Fédération générale du bâtiment et des travaux publics et ses activités annexes CGT-FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le BTP est un secteur clé de l'économie nationale. Il regroupe plus de 1 500 000 salariés employés au sein de 310 000 entreprises.

Historiquement fondés sur une forte culture du chantier, les métiers du BTP n'étaient jusqu'alors que peu ouverts aux femmes. Dans ce secteur, les femmes salariées ne représentaient en 1999 que 8,9 % de l'effectif total salarié, dont 1,2 % d'apprenties et 1,2 % d'ouvrières. Elles représentaient 9,1 % des effectifs en 2000 et 10 % en 2007.

Tout en prenant en compte les actions de communication et les efforts déjà entrepris, les parties signataires du présent accord constatent que cette progression n'est pas encore suffisante. En effet, malgré une forte progression des jeunes filles préparant un diplôme professionnel au sein du réseau de CFA conventionnés avec le CCCA-BTP (+ 24,7 % entre 2007 et 2006), les jeunes filles ne représentent encore que 4,2 % des apprentis et des élèves préparant un diplôme du BTP.

Sur la base de ce diagnostic partagé, elles souhaitent agir dans le sens d'une plus grande mixité des métiers du BTP et améliorer le taux de féminisation notamment des emplois de production dans le BTP.

L'évolution des techniques et l'apparition de nouvelles fonctions d'interface et de suivi technique et administratif des réalisations ont largement contribué à faire évoluer les métiers du BTP qui offrent, par leur grande diversité, de réelles opportunités d'emploi et d'évolution de carrière.

Aujourd'hui, les entreprises de BTP continuent d'exprimer des besoins en main-d'oeuvre liés au renouvellement naturel de leurs effectifs. Ainsi, par les perspectives d'emploi qu'il offre (60 000 à 70 000 emplois par an), le BTP peut largement participer à l'objectif national d'amélioration de la situation de l'emploi.

Dans ce contexte, le renforcement de la mixité et de la diversité constitue un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la profession du BTP toute entière.

Tout en répondant à la nécessité d'ouvrir l'ensemble des secteurs professionnels aux femmes comme aux hommes, l'accès des femmes aux métiers du BTP peut également leur permettre d'élargir et de diversifier leurs choix professionnels.

L'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes, l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle et plus récemment la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Conscientes de l'enjeu que représentent pour le BTP la pratique de la mixité, de la diversité et de l'égalité professionnelle, les parties signataires du présent

accord affirment leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et des actions déjà entreprises dans le secteur du BTP.

Le présent accord collectif national est conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code.

TITRE Ier MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITÉ EN MATIÈRE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT

Article 1.1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent que la formation initiale joue un rôle central dans la dynamique de mixité des métiers. A cet égard, la connaissance de l'univers professionnel, des métiers et du monde de l'entreprise s'avère déterminante pour permettre aux jeunes filles, à leurs parents et à l'ensemble des acteurs chargés de l'orientation professionnelle de faire évoluer leur perception et leurs représentations des métiers du BTP.

Les établissements publics ou privés d'enseignement scolaire et d'enseignement supérieur, les centres de formation des apprentis du BTP ont également un rôle essentiel dans le développement de la mixité et de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est pourquoi, en complément des actions destinées à favoriser l'accueil des jeunes et afin de transformer les représentations sociales actuelles des métiers du BTP et de combattre les stéréotypes, de permettre aux jeunes filles de construire de nouveaux repères et de les convaincre de faire le choix du BTP, les parties signataires encouragent le développement de toutes actions d'information et de communication en direction des collèges, lycées, universités et des personnes en charge de l'orientation professionnelle des jeunes, notamment avec l'appui des CPREF.

Il en est de même vis-à-vis des personnes et de l'ensemble des acteurs publics (service public de l'emploi, Pôle emploi, et ses agences locales, AFPA...) contribuant à la reconversion des femmes à la recherche d'un emploi.

Article 1.2

En vigueur étendu

Malgré une relative progression, les femmes employées dans le BTP ne représentaient que 10 % de l'effectif total en 2007. Afin d'améliorer cette situation, les parties signataires rappellent que les femmes et les hommes peuvent avoir accès à tous les emplois du BTP, sans considération de sexe, et s'engagent à faire progresser la mixité et à mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de mixité de 12 % à fin 2012.

Conscientes de l'ambition de cet objectif dans le contexte économique actuel et soucieuses d'en assurer le suivi, les parties signataires conviennent d'en fixer comme suit les étapes intermédiaires de réalisation : 10,5 % à fin 2010, 11 % à fin 2011 et 12 % à fin 2012.

A cet effet, les parties signataires encouragent la féminisation des noms de métiers et des appellations professionnelles.

Elles soulignent particulièrement que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel, aux enjeux de la mixité et de l'égalité professionnelle.

Elles attirent également l'attention des entreprises sur le fait que l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.

Les entreprises s'assureront que la rédaction de toutes les offres d'emploi (CHI, CDD, contrat en alternance...) soit non sexuée et présente une formulation objective et non discriminante.

Par ailleurs, placé sous l'égide des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics par l'accord BTP du 13 juillet 2004, l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ BTP) a notamment pour objet de mesurer les évolutions qualitatives et quantitatives des métiers, des emplois et des qualifications.

A ce titre, il constitue un centre de ressources accessible en priorité aux employeurs et salariés du BTP, aux instances représentatives du personnel, aux organismes et aux organisations de branche ainsi qu'à tout public intéressé par des informations sur le BTP. Dans ce cadre, il veillera à adopter une communication équilibrée sur les métiers du BTP, en adoptant notamment les intitulés féminins des noms de métiers et des appellations professionnelles.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à diffuser largement l'adresse du site internet de l'OPMQ BTP afin d'ouvrir un très large accès à l'information sur les métiers du bâtiment y figurant.

Enfin, afin d'encourager les entreprises à développer la mixité et à mettre en oeuvre l'égalité professionnelle, les parties signataires s'engagent à assurer une large information des entreprises et des salariés sur l'ensemble des outils à leur disposition : contrat pour la mixité des emplois, contrat ou plan pour l'égalité professionnelle, « label égalité » délivré par l'AFAQ.

Article 1.3

En vigueur étendu

Afin de faire progresser l'accueil et la présence des femmes sur les chantiers, les parties signataires rappellent aux entreprises les objectifs de prévention du plan national d'actions coordonnées proposé par le CTNB pour la période 2009-2012, et notamment l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur chantier en favorisant la mise à disposition de locaux vestiaires, de sanitaires et de réfectoires conformément à la réglementation applicable en la matière.

Dans cette perspective, les parties signataires signalent la convention en cours entre l'OPP BTP et la BTP Banque ouvrant aux entreprises de moins de 50 salariés la possibilité d'obtenir un prêt exceptionnel pour financer des projets d'équipements dédiés à l'amélioration des conditions de travail (vestiaires, sanitaires, roulottes de chantier, monte-matériaux, plates-formes élévatrices mobiles de personnel notamment).

Elles rappellent également la teneur des prescriptions réglementaires applicables en matière d'hygiène sur les chantiers (annexe II du présent texte).

A cet égard, les parties signataires confient à l'OPP BTP le soin d'élaborer et de conduire une campagne de sensibilisation des entreprises dédiée à l'amélioration de l'hygiène et des conditions de travail sur les chantiers.

TITRE II RÉMUNÉRATION

En vigueur étendu

De manière générale, diverses études démontrent qu'il existe un écart de rémunération de l'ordre de 16 % entre le salaire moyen des femmes et des hommes. Les données statistiques disponibles dans le BTP ne permettent pas actuellement d'appréhender de façon exhaustive la réalité d'éventuels écarts, ni surtout leurs causes. En effet, la valeur des écarts devra inévitablement être pondérée par différents facteurs liés à la très faible proportion de femmes cadres dans le BTP et à la forte présence de femmes dans des emplois non techniques.

De même, les femmes occupent un grand nombre d'emplois à temps partiel dans la catégorie des employés où elles sont prépondérantes, comme dans la catégorie ouvriers dont elles ne représentent en 2007 que 1,6 % de l'effectif.

A ce stade, les données statistiques existantes ne permettant pas d'établir un diagnostic affiné de la valeur d'éventuels écarts par catégorie professionnelle, ni surtout d'y associer une analyse des causes liées aux effets de structure précédemment évoqués, les parties signataires du présent accord décident de confier à PROBTP l'élaboration d'un outil statistique à cet effet.

Destiné à éclairer les travaux de la commission de suivi de l'accord prévue au titre VI ci-après, cet outil devra se fonder, conformément au cahier des charges figurant en annexe I du présent accord, sur des éléments objectifs, homogènes et fiables et permettre de déterminer les causes structurelles d'éventuels écarts entre les femmes et les hommes (nature des postes occupés, proportion de femmes et d'hommes à temps partiel par catégorie professionnelle, ancienneté dans l'entreprise, modes de rémunération, âge...).

La mise en place de l'outil statistique devra intervenir rapidement afin que les premiers résultats produits puissent être analysés par la commission de suivi de l'accord dès 2010.

Dans l'attente des résultats de cet outil, les parties signataires recommandent aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps. Lorsque de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés à leur niveau, les parties signataires recommandent aux entreprises de

conduire chez elles une politique de rémunération tendant à réduire ces écarts. Cette politique devra en conséquence porter une attention particulière à la situation salariale des femmes lors de leur embauche ainsi qu'à l'évolution de leur salaire à leur retour de congé de maternité et d'adoption.

De la même manière, les parties signataires incitent les entreprises à vérifier que les accords d'intéressement et de participation dont elles sont signataires prennent en compte la durée du congé de maternité et de paternité pour calculer la part d'intéressement et de participation dont elles sont redevables en application desdits accords.

Il est par ailleurs rappelé aux entreprises de 300 salariés et plus qu'elles doivent élaborer un rapport de situation comparée (RSC) sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel.

TITRE III ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

Article 3.1

En vigueur étendu

A partir du 3e mois de leur grossesse, les femmes enceintes non sédentaires bénéficieront d'un temps de pause. Cette pause, d'une durée soit de 15 minutes le matin et 15 minutes l'après-midi, soit de 30 minutes le matin ou l'après-midi, sera payée au taux du salaire réel.

Article 3.2

En vigueur étendu

Les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariés concernés.

Ainsi, les évolutions de rémunération résultant de mesures collectives (générales ou catégorielles) applicables aux salariés de l'entreprise ne peuvent être supprimées, réduites ou différées en raison de la prise par les intéressés d'un congé de maternité ou d'adoption dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail.

Le salarié en cours de congé de maternité ou d'adoption bénéficiera donc d'une mesure collective d'augmentation des rémunérations, à la même échéance et aux mêmes conditions que les autres salariés visés par la mesure considérée.

De même, lorsque l'entreprise décide des mesures individuelles d'augmentation des rémunérations, les salariés en congé de maternité ou d'adoption bénéficient à l'issue de ce congé d'une augmentation individuelle qui ne peut être inférieure au taux moyen des augmentations individuelles perçues pendant ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, par les salariés des autres catégories professionnelles.

Article 3.3

En vigueur étendu

Le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du salarié en matière de formation. La période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption pris dans les conditions des articles L. 1225-17 et suivants et L. 1225-37 et suivants du code du travail, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

Afin de faciliter le retour à l'emploi, les salariés absents pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le chef d'entreprise ou son représentant, en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien qui pourra être mené conjointement avec les entretiens professionnels organisés dans l'entreprise, la question de son orientation professionnelle sera examinée.

Les parties signataires rappellent que les salariés qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail. Il en est de même avant l'expiration du congé parental ou de la période d'activité à temps partiel ; dans ce cas, il est mis fin audit congé ou à l'exercice de l'activité à temps partiel.

Les salariés qui reprennent le travail à l'issue d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption.

Il est rappelé que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la ou le salariée tient de son ancienneté.

S'agissant du congé parental d'éducation, la durée de celui-ci est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits.

Article 3.4

En vigueur étendu

Les parties signataires considèrent que l'exercice d'une activité à temps partiel ou la situation familiale ne doit en aucun cas constituer un frein à une évolution de carrière.

Afin de permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salariés bénéficient d'un congé de 3 jours par an en cas de maladie ou d'accident, constaté par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge.

Ce congé non rémunéré, qui peut le cas échéant être imputé sur les jours de repos acquis au titre de la réduction du temps de travail, est porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de 3 enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Les parties signataires soulignent l'intérêt que peut représenter le dispositif du chèque emploi-service universel (CESU), pour permettre aux salariés de régler tout ou partie des frais relatifs à la garde des enfants ou des frais relatifs au soutien scolaire et à l'emploi à domicile.

Elles s'engagent à continuer d'informer les entreprises et les salariés sur les mesures destinées à favoriser le développement de la mixité et de l'exercice de la parentalité (crédit impôt famille, aide au conseil à la GPEC notamment) et à les sensibiliser sur l'importance des enjeux que représentent le développement de la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE IV DÉROULEMENT DE CARRIÈRE ET FORMATION PROFESSIONNELLE

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à promouvoir l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes. L'accès des femmes à la formation professionnelle est en effet un élément déterminant pour assurer aux femmes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière, dans l'évolution de leurs qualifications et dans leur promotion, notamment vers des fonctions d'encadrement.

Elles rappellent à cet égard que le contrat de professionnalisation, fondé sur l'alternance de périodes d'emploi et de périodes de formation, constitue une des formes les plus appropriées de retour à l'emploi.

Dans le BTP, la prise en charge des contrats de professionnalisation répond à un ordre de priorités défini par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en oeuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises de BTP, au titre desquelles figure le fait de favoriser le recrutement et la formation des femmes (art. 3.3).

Par ailleurs, ce même accord prévoit que, sans préjudice des dispositions des articles L. 6324-1 et L. 6324-2 du code du travail, les périodes de professionnalisation sont ouvertes aux salariés du BTP dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques ou organisationnelles, et notamment en priorité aux femmes à la suite d'un congé de maternité ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent un emploi après un congé parental (art. 4.2).

Convaincues que l'évolution des représentations en matière d'égalité de traitement et de non-discrimination suppose un réel engagement des directions d'entreprises et de l'ensemble des lignes hiérarchiques, les parties signataires invitent les entreprises à sensibiliser, à leur niveau, l'encadrement aux enjeux de l'égalité de traitement et du principe de non-discrimination.

Dans cette perspective, elles demandent aux organismes de la profession assurant des formations managériales que celles-ci abordent la question de l'égalité professionnelle et du recrutement.

TITRE V DIVERSITÉ

Article 5.1

En vigueur étendu

Les parties signataires rappellent qu'aucun salarié ne peut être écarté d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Article 5.2

En vigueur étendu

Persuadées que la prise en compte de la diversité passe par la mise en oeuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances, les parties signataires rappellent l'existence de la charte de la diversité et du label diversité, délivré par l'AFNOR, destiné à marquer l'engagement des entreprises en matière de prévention des discriminations, d'égalité des chances et de promotion de la diversité dans le cadre de la gestion des ressources humaines.

A ce titre, les parties signataires demandent aux entreprises :

- de former leurs dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
- de chercher à refléter la diversité de la société française, et notamment sa diversité culturelle et ethnique, dans leurs effectifs, aux différents niveaux de qualification, notamment en favorisant l'intégration de jeunes défavorisés et de publics rencontrant des difficultés d'insertion ;
- de communiquer auprès de l'ensemble de leurs salariés leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.

Soucieuses de faire de la formation continue un réel facteur d'égalité des chances, les parties signataires demandent aux entreprises que la mise en oeuvre des politiques de formation s'opère dans le respect des principes de non-discrimination et d'égalité de traitement. Ainsi il s'agit d'assurer à tous, à compétences et à capacités égales, la même possibilité d'accès à l'emploi, de déroulement de carrière et de parcours professionnels.

A cet effet, elles réitérent l'importance de sensibiliser l'ensemble de la hiérarchie et d'assurer la formation du personnel, si nécessaire, aux questions de non-discrimination et d'égalité de traitement.

TITRE VI SUIVI DE L'ACCORD

En vigueur étendu

Une commission de suivi se réunira tous les ans pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord ainsi que la réalisation progressive de l'objectif de mixité, recenser et capitaliser les bonnes pratiques observées et leurs résultats.

La première réunion de la commission de suivi se tiendra au plus tard le 31 décembre 2010.

TITRE VII AUTRES DISPOSITIONS

Article 7.1

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (1) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (1) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

(1) C'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés.

Article 7.2

En vigueur étendu

Les parties signataires s'engagent à assurer une large diffusion du présent accord.

Les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des employeurs et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 7.1 ci-dessus.

Article 7.3

En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et L. 2241-11 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Conclu à durée indéterminée, il entrera en vigueur le premier jour du mois civil suivant la publication au Journal officiel de son arrêté ministériel d'extension.

Annexe I Cahier des charges de l'outil statistique

En vigueur étendu

Conformément au titre II de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à l'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans le bâtiment et les travaux publics, les partenaires sociaux du BTP dudit accord confient à PROBTP l'élaboration d'un outil statistique permettant d'établir la valeur d'éventuels écarts de salaire par catégorie professionnelle entre les femmes et les hommes et d'en déterminer les causes structurelles.

La mise en place de cet outil statistique devra intervenir rapidement afin que les premiers résultats produits puissent être analysés par la commission de suivi de l'accord avant la fin de l'année 2009.

A cet effet, PROBTP interrogera des entreprises ayant au moins une femme salariée afin de recueillir, par sexe et pour chaque catégorie professionnelle (ouvriers, ETAM, cadres), les éléments suivants :

- taille d'entreprise ;
- âge ;
- nature de fonctions : ouvriers et pour les ETAM et les cadres : administratif, technique/gestion, chantier, gardiennage/nettoyage, fabrication ;
- ancienneté dans l'entreprise ;

- pour les femmes : nombre de maternités ;
- temps plein/temps partiel ;
- salaire horaire.

PROBTP prendra simultanément contact avec les salariés concernés pour recueillir auprès d'eux les éléments nécessaires à l'identification de leurs parcours professionnels.

PROBTP établira à partir de ces éléments la cartographie de la répartition entre les femmes et les hommes :

- nombre ;
- nature de fonctions : ouvriers et pour les ETAM et les cadres : administratifs, technique/gestion, chantier, gardiennage/nettoyage, fabrication ;
- âge ;
- ancienneté dans l'entreprise ;
- pour les femmes : nombre de maternités ;
- temps plein temps partiel ;
- indices de salaire à partir des rémunérations moyennes constatées et permettant de mettre en évidence d'éventuels écarts de salaire par catégorie professionnelle objectivement comparable et le ou les facteurs explicatifs des écarts éventuellement constatés.

Annexe II Synthèse des principales dispositions applicables en matière d'hygiène sur les chantiers

En vigueur étendu

Chantiers de moins de 4 mois

Ces exigences réglementaires s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

SANITAIRE	RÉFECTOIRE	VESTIAIRE	EAU + LAVABO
Un cabinet et un urinoir pour 20 travailleurs : local fermé, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide. Muni de papier hygiénique et nettoyé une fois par jour.	Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé, nettoyé une fois par jour et muni : - de tables et chaises en nombre suffisant ; - d'un moyen de réchauffage et de conservation des aliments.	Local aéré, éclairé, rafraîchi en été, chauffé pendant la saison froide. Nettoyé une fois par jour. Muni : - d'armoires-vestiaires individuelles ou, si impossibilité, de patères en nombre suffisant ; - de sièges en nombre suffisant.	Eau potable et fraîche pour la boisson à raison de 3 litres par jour et par travailleur. Eau potable en quantité suffisante pour assurer leur propreté individuelle. Lavabos et rampes, si possible à température variable à raison d'un orifice pour 10 travailleurs et moyens de nettoyage et de séchage entretenus ou changés chaque fois que nécessaire.

Chantiers de plus de 4 mois

Ces exigences réglementaires s'appliquent quel que soit l'effectif de l'entreprise.

SANITAIRE	RÉFECTOIRE	VESTIAIRE	EAU + LAVABO
Un cabinet et un urinoir pour 20 travailleurs : local fermé, aéré, éclairé, chauffé pendant la saison froide. Muni de papier hygiénique et nettoyé une fois par jour. Un cabinet au moins doit comporter un poste d'eau.	Si des salariés prennent leur repas sur le chantier : local fermé, aéré, chauffé, nettoyé une fois par jour et muni : - de tables et chaises en nombre suffisant ; - d'un moyen de conservation ou de réfrigération des aliments et des boissons ; - d'une installation permettant de réchauffer les plats ; - d'un robinet d'eau potable, fraîche et chaude, pour 10 usagers.	Local aéré, éclairé, rafraîchi en été, chauffé pendant la saison froide. Nettoyé une fois par jour. Muni : - d'armoires-vestiaires individuelles avec serrures ou cadenas permettant de suspendre 2 vêtements de ville ; - de sièges en nombre suffisant.	Eau potable et fraîche pour la boisson à raison de 3 litres par jour et par travailleur. Eau potable en quantité suffisante pour assurer leur propreté individuelle. Lavabos et rampes à température variable à raison d'un orifice pour 10 travailleurs et moyens de nettoyage et de séchage entretenus ou changés chaque fois que nécessaire.

Les douches sont obligatoires pour tous les travaux insalubres et salissants qui figurent sur une liste fixée par arrêté ministériel (amiante, égouts, etc.), quelle que soit la durée du chantier.

Accord du 15 septembre 2010 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de validation

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FNTP ; FNSCOP ; FFB ; FFIE.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCFB CFDT ; CFE-CGC BTP ; FO BTP.

Préambule

En vigueur étendu

La loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles relatives aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics décident de conclure un accord collectif national ayant pour objet la mise en place d'une commission paritaire nationale BTP dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du code du travail.

Par cet accord, les partenaires sociaux du BTP expriment leur volonté de développer le dialogue social dans les entreprises et de permettre ainsi aux salariés de la profession de prendre part aux évolutions de leur entreprise. Les employeurs prendront les dispositions utiles à cette fin.

Par ailleurs, également en application de la loi du 20 août 2008, les partenaires sociaux du BTP rappellent que, conformément aux articles L. 2232-24 et suivants du code du travail, dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et lorsqu'un procès-verbal de carence a établi l'absence de représentants élus du personnel, des accords d'entreprise peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés desdites entreprises expressément mandatés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche (1).

Il est enfin rappelé que dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, la négociation des accords d'entreprise doit se tenir avec eux.

(1) Voir annexe.

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, une commission paritaire nationale du BTP dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail.

La commission paritaire nationale BTP de validation comprend 2 sections : une section bâtiment et une section travaux publics.

La commission paritaire nationale du BTP de validation, prise en ses sections, vérifie que les accords collectifs ci-dessus ne sont pas contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables. Elle vérifie également que ces accords collectifs relèvent bien du champ d'application du présent accord et que l'employeur a préalablement informé les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche et les représentants élus du personnel de sa décision d'engager des négociations.

La commission veillera à ce que l'information des représentants élus du personnel permette de lui conférer une date certaine afin que les élus qui souhaitent négocier puissent le faire savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La section bâtiment a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail par les employeurs relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective.

La section travaux publics a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail par les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Article 2

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale BTP de validation regroupe l'ensemble des membres composant la section bâtiment et la section travaux publics.

La section bâtiment comprend :

- 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs du bâtiment.

La section travaux publics comprend :

- 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la branche ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs de travaux publics.

Les représentants des organisations professionnelles d'employeurs et des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la branche sont désignés par les fédérations ou syndicats nationaux de ces mêmes organisations.

Lorsqu'un des membres de la commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la commission lors de l'examen de cet accord.

Article 3

En vigueur étendu

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la branche pour siéger à la commission paritaire nationale de validation et dans les sections compétentes de celle-ci bénéficient sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 2 jours ouvrés d'une autorisation d'absence sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission ainsi qu'à celles de ses sections.

Cette autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion, précisant l'objet, le lieu et l'heure). En vue de la préparation de ces réunions et de l'étude des dossiers soumis à la commission, un crédit supplémentaire lui sera accordé dans la limite de 16 heures par an. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise.

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise.

Les frais de transport seront indemnisés, sur justificatifs, sur la base du tarif SNCF aller-retour. Le trajet retenu sera le trajet entre la ville du lieu de travail et la ville du lieu où se tient la réunion. Les frais de repas seront indemnisés sur la base de l'indemnité de repas « petits déplacements » du lieu de réunion.

Article 4

En vigueur non étendu

La section compétente de la commission paritaire nationale de validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit s'effectuer par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la section compétente de la commission paritaire nationale de validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- Une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-23-1 du code du travail, adressée par l'employeur, par tous moyens permettant de lui conférer une date certaine, aux représentants élus du personnel sur son intention de négocier, sur sa décision d'engager des négociations collectives (1).;
- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du code du travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier en deux exemplaires et messagerie électronique, à chacune des organisations membres préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

La convocation doit être envoyée aux membres de la section compétente de la commission paritaire nationale de validation au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Les réunions de chaque section compétente de la commission paritaire nationale de validation se tiennent selon une périodicité de 3 mois (2).

La commission paritaire nationale BTP de validation se réunit une fois par an pour effectuer un bilan des travaux réalisés par chacune des sections.

(1) Un délai de 1 mois minimum doit être respecté pour permettre aux élus d'indiquer s'ils souhaitent négocier et s'ils sont mandatés par une organisation syndicale.

(2) Sauf absence de dossier.

Article 5

En vigueur non étendu

Les sections compétentes de la commission rendent une décision de validation dans l'hypothèse où l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Les sections compétentes de la commission rendent une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

Toute décision de rejet doit être motivée.

Le contrôle des sections compétentes ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par une section compétente de la commission paritaire nationale de validation est considérée comme acquise dès lors qu'une majorité simple en suffrages exprimés s'est dégagée en ce sens.

Par ailleurs, au sein de la commission paritaire nationale BTP de validation chaque organisation syndicale de salariés et chaque organisation professionnelle d'employeurs dispose d'une voix.

Article 6

En vigueur non étendu

La décision explicite de la section compétente de la commission paritaire nationale de validation est notifiée par son secrétariat aux parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Article 7

En vigueur étendu

Lors de la première réunion de la section compétente de la commission paritaire nationale de validation, les représentants des organisations syndicales de salariés, d'une part, et les représentants des organisations professionnelles d'employeurs, d'autre part, désignent respectivement leur président à la majorité en nombre des suffrages exprimés.

Les présidents sont élus pour une durée de 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation.

La section compétente de la commission paritaire nationale de validation est coprésidée par le président des représentants des organisations professionnelles d'employeurs et par le président des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives de la branche.

La commission paritaire nationale de validation est coprésidée en alternance par les coprésidents de la section bâtiment et les coprésidents de la section travaux publics.

Article 8

En vigueur étendu

Le secrétariat de la commission paritaire nationale BTP de validation et de chacune de ses sections est assuré par les représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Le secrétariat de chacune des sections de la commission paritaire nationale BTP de validation est assuré par l'organisation où siège la section.

Le secrétariat adresse la convocation aux différentes réunions. Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que la liste des accords qui seront examinés lors de cette réunion en vue de leur validation.

Le secrétariat notifie les décisions conformément à l'article 5 de l'accord.

Article 9

En vigueur étendu

La commission paritaire nationale BTP de validation se réunit en alternance au siège de la section bâtiment et au siège de la section travaux publics qui en assure alors respectivement le secrétariat.

Le siège de la section bâtiment de la commission paritaire nationale de validation est situé 33, avenue Kléber, 75784 Paris Cedex 16.

Le siège de la section travaux publics de la commission paritaire nationale de validation est situé 3, rue de Berri, 75008 Paris.

Article 10

En vigueur étendu

Le présent accord collectif national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, IAC) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective ;

- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

Article 11

En vigueur étendu

Le présent accord collectif national, à durée indéterminée, entrera en vigueur le 1er janvier 2011.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 12

En vigueur étendu

Le présent accord collectif national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Annexes

En vigueur non étendu

Liste et adresses des organisations patronales du BTP

M. le directeur aux affaires sociales, fédération française du bâtiment (FFB), 33, avenue Kléber, 75016 Paris, baurvy@national.ffbatiment.fr.

M. le directeur des affaires sociales, fédération nationale des travaux publics (FNTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris, nasarin@fntp.fr.

M. le directeur des affaires juridiques et sociales, confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, c.sauveur@capeb.fr.

M. le directeur des affaires sociales et de la formation, fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP), 64 bis, rue de Monceau, 75008 Paris, a.roblette@scopbtp.org.

M. le délégué général, fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE), 5, rue Hamelin, 75116 Paris, p.rifaux@ffie.fr.

En vigueur non étendu

M. le secrétaire général, fédération nationale des salariés de la construction bois, ameublement CGT, 263, rue de Paris, Case 413, 93514 Montreuil Cedex, construction@cgt.fr.

M. le secrétaire général, fédération générale Force ouvrière construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, franckerra@wanadoo.fr.

M. le secrétaire national, fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, rue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, pascal.barbey@construction-bois.cfdt.fr, jeanmichel.gilet@construction-bois.cfdt.fr.

M. le président, fédération BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, contact@cftcbtp.fr, caroline@cftcbtp.fr.

M. le président, CFE-CGC BTP, 15, rue de Londres, 75009 Paris, contact@cgcbtp.com.

Avenant n° 1 du 14 janvier 2014 relatif au crédit d'heures et à la saisine de la commission

Signataires	
Organisations patronales	La CAPEB ; La FNTP ; La fédération des SCOP du BTP ; La FFB ; La FFIE,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

Crédit d'heures

Article 1er

En vigueur étendu

L'alinéa 2 de l'article 3 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette autorisation d'absence sera accordée au salarié dès lors qu'il justifiera d'un mandat de son organisation syndicale (le mandat étant une lettre d'accréditation pour la réunion, précisant l'objet, le lieu et l'heure). En vue de la préparation de ces réunions et de l'étude des dossiers soumis à la commission, un crédit supplémentaire lui sera accordé dans la limite de 16 heures par an. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise. »

Saisine de la commission : information préalable des organisations syndicales

Article 2

En vigueur étendu

Le premier tiret de l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« - une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du code du travail, adressée par l'employeur par lettre recommandée à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la branche sur sa décision d'engager des négociations collectives accompagnée des avis de réception des lettres recommandées (la liste et l'adresse des organisations syndicales représentatives dans la branche sont indiquées en annexe au présent accord) ; ».

L'annexe à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est remplacée par l'annexe jointe au présent avenant.

Le 4e alinéa de l'article 4 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier en deux exemplaires et messagerie électronique, à chacune des organisations membres préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments. »

Entrée en vigueur

Article 3

En vigueur étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er février 2014.

Extension

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Adhésion

Article 5

En vigueur étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Dépôt

Article 6

En vigueur étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I

Liste et adresses des organisations patronales du BTP

Mme la directrice aux affaires sociales, fédération française du bâtiment (FFB), 33, avenue Kléber, 75016 Paris.

Mme la directrice des affaires sociales et de la formation, fédération nationale des travaux publics (FNTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris.

M. le directeur des affaires juridiques et sociales, confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03.

En vigueur étendu

Annexe II

Liste et adresses des organisations syndicales représentatives des salariés du BTP

M. le secrétaire général, fédération nationale des salariés de la construction, bois, ameublement CGT, 263, rue de Paris, case 413,93514 Montreuil Cedex.

M. le secrétaire général, fédération générale Force ouvrière construction (FG FO construction), 170, avenue Parmentier, CS 20006,75479 Paris Cedex 10.

M. le secrétaire général, fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, rue Simon-Bolivar, 75950 Paris Cedex 19.

M. le président, fédération BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris.

M. le président, syndicat national des cadres, techniciens et agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics et des activités annexes et connexes CFE-CGC BTP, 15, rue de Londres, 75009 Paris.

Avenant n° 2 du 7 janvier 2016 à l'accord du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords

Signataires	
Organisations patronales	FFB ; CAPEB ; Fédération nationale des SCOP du BTP ; FNTP ; FFIE.
Organisations de salariés	FG FO construction ; FNCB CFDT ; CFE-CGC BTP.

Préambule

En vigueur non étendu

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a fixé de nouvelles règles relatives aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics décident de conclure un avenant n° 2 à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation, désormais visée à l'article L. 2232-22 nouveau du code du travail, des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics, afin de prendre en compte les modifications apportées par ce texte pour les accords conclus par les représentants élus titulaires au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du code du travail ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail, à savoir :

- la suppression de la condition d'effectif de 200 salariés ;

- l'accomplissement d'une formalité supplémentaire par l'employeur. En effet, il doit informer les élus de son intention d'ouvrir une négociation et leur laisser un délai de 1 mois pour exprimer leur volonté d'y participer ou pas ;

- la suppression de la disposition prévoyant que le silence gardé par la commission pendant 4 mois suite à la transmission de l'accord vaut validation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux du BTP réaffirment leur volonté de développer le dialogue social dans les entreprises et de permettre ainsi aux salariés de la profession de prendre part aux évolutions de leur entreprise.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'alinéa 1 de l'article 1er de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Les parties signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, une commission paritaire nationale du BTP dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail. »

Article 2

En vigueur non étendu

Les alinéas 3,4,5 de l'article 1er de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

« La commission paritaire nationale du BTP de validation, prise en ses sections, vérifie que les accords collectifs ci-dessus ne sont pas contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables. Elle vérifie également que ces accords collectifs relèvent bien du champ d'application du présent accord et que l'employeur a préalablement informé les organisations syndicales représentatives des salariés de la branche et les représentants élus du personnel de sa décision d'engager des négociations.

La commission veillera à ce que l'information des représentants élus du personnel permette de lui conférer une date certaine afin que les élus qui souhaitent négocier puissent le faire savoir dans un délai de 1 mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du code du travail.

La section bâtiment a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail par les employeurs relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette convention collective.

La section travaux publics a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-22 et suivants du code du travail par les employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992. »

Article 3

En vigueur non étendu

Le 2e tiret de l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-23-1 du code du travail, adressée par l'employeur, par tous moyens permettant de lui

conférer une date certaine, aux représentants élus du personnel sur son intention de négocier, sur sa décision d'engager des négociations collectives (1). »

L'annexe à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est remplacée par l'annexe jointe au présent avenant.

(1) Un délai de 1 mois minimum doit être respecté pour permettre aux élus d'indiquer s'ils souhaitent négocier et s'ils sont mandatés par une organisation syndicale.

Article 4

En vigueur non étendu

Le 6e alinéa de l'article 5 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé.

Article 5

En vigueur non étendu

Le 3e alinéa de l'article 6 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics est abrogé.

Article 6

En vigueur non étendu

Le présent avenant entrera en vigueur le 1er mars 2016.

Article 7

En vigueur non étendu

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Article 8

En vigueur non étendu

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Annexe

En vigueur non étendu

Liste et adresses des organisations patronales BTP

- M. le directeur aux affaires sociales, fédération française du bâtiment (FFB), 33, avenue Kléber, 75016 Paris, bauryv@national.ffbatiment.fr.
- M. le directeur des affaires sociales, fédération nationale des travaux publics (FNTP), 3, rue de Berri, 75008 Paris, nasarin@fnfp.fr.
- M. le directeur des affaires juridiques et sociales, confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, c.sauveur@capeb.fr.
- M. le directeur des affaires sociales et de la formation, fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP), 64 bis, rue de Monceau, 75008 Paris, a.robette@scopbtp.org.
- M. le délégué général, fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE), 5, rue Hamelin, 75116 Paris, p.rifaux@ffie.fr.

Liste et adresses des organisations syndicales représentatives des salariés du BTP

- M. le secrétaire général, fédération nationale des salariés de la construction bois, ameublement CGT, 263, rue de Paris, Case 413, 93514 Montreuil Cedex, construction@cgt.fr.
- M. le secrétaire général, fédération générale Force ouvrière construction, 170, avenue Parmentier, CS 20006, 75479 Paris Cedex 10, franckerra@wanadoo.fr.
- M. le secrétaire national, fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, 47-49, rue Simon-Bolívar, 75950 Paris Cedex 19, pascal.barbey@construction-bois.cfdt.fr, jeanmichel.gilet@construction-bois.cfdt.fr.
- M. le président, fédération BATIMAT-TP CFTC, 251, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris, contact@cftcbtp.fr, caroline@cftcbtp.fr.
- M. le président, CFE-CGC BTP, 15, rue de Londres, 75009 Paris, contact@cgcbtp.com.

Accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	La FFB ; La FNSCOP BTP ; La FNTP,
Organisations de salariés	La FNCB CFDT ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO ; La FNSCBA CGT,
Organisations adhérentes	CAPEB 2, rue Béranger, 75140 Paris Cedex 03, par lettre du 8 septembre 2016 (BO n°2016-42)

En vigueur non étendu

Considérant l'ensemble des accords relatifs à l'apprentissage et à la formation tout au long de la vie dans le bâtiment et les travaux publics signés par les partenaires sociaux du BTP et notamment celui du 13 juillet 2004 sur les six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics :

- qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes ;
 - qualité de l'accueil et de la formation en entreprise ;
 - qualité de l'accueil et de la formation en CFA ;
 - qualité des examens ;
 - qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage ;
 - qualité de l'intégration professionnelle,
- le présent accord vise à :

- confirmer les six axes de progrès de la branche en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, pour l'ensemble des jeunes en formation professionnelle initiale dans le BTP, et constater les évolutions à prendre en compte dans l'avenir ;
- préciser les besoins et attentes des entreprises de la profession afin de permettre à l'offre de formation professionnelle initiale et d'apprentissage de la filière de s'adapter au mieux à ces besoins dans une perspective d'insertion durable dans l'emploi et de formation professionnelle tout au long de la vie ;
- conforter le pilotage politique national et régional par la profession au moment où l'acte III de la décentralisation renforce les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle ;
- développer une politique d'évaluation pour permettre aux partenaires sociaux de mieux apprécier les effets de leur politique ;
- pérenniser le dispositif professionnel de formation par la voie de l'apprentissage et en particulier le réseau paritaire.

Il conviendra également de poursuivre l'adaptation du fonctionnement du CCCA-BTP, pour mieux prendre en compte la régionalisation du réseau des CFA paritaires et l'évolution globale de l'apprentissage dans le BTP.

Préambule

En vigueur non étendu

Besoins des entreprises et offre de formation aux métiers du bâtiment et des travaux publics

I. - Besoins des entreprises

Besoins du secteur du bâtiment

Les partenaires sociaux constatent que le secteur du bâtiment est en évolution constante.

Les facteurs économiques, la nécessité de répondre aux attentes des consommateurs, les exigences relatives aux nouveaux enjeux de la performance énergétique, au renforcement de la prévention des risques et à l'amélioration de la santé au travail modifient l'organisation des entreprises du bâtiment et font apparaître de nouveaux besoins de compétences :

- techniques (notamment liées aux nouvelles technologies, techniques de construction, techniques d'autocontrôle, à la gestion des interfaces et ses conséquences) ;
- en termes de transmission des savoirs et de l'information ;
- relatifs aux fonctions transversales dans les entreprises : organisation, fonctions commerciales, étude de prix-conception (bureau d'études) et coordination.

Les entreprises doivent s'adapter à ces exigences en recrutant et en mobilisant de nouvelles compétences individuelles et collectives.

Les entreprises du bâtiment recrutent au minimum 65 000 personnes par an. Les ouvriers représentent 74 % des effectifs salariés du bâtiment, les ETAM 19 % et les cadres 7 %.

Les besoins de recrutement sont majoritairement axés sur des personnels qualifiés, fréquemment issus de l'apprentissage aux métiers du bâtiment. Ils concernent les ouvriers et les compagnons professionnels mais également les ETAM et les IAC pour renforcer ou renouveler l'encadrement.

Les recrutements concernent des jeunes sortis de formation initiale mais également des adultes en reconversion.

Le critère de recrutement prédominant reste, en matière de qualification, essentiellement assis sur les compétences techniques. Pour autant les entreprises du secteur cherchent à recruter des personnes possédant de bonnes connaissances de base du métier mais également capables de développer une approche globale de l'ouvrage, d'avoir le sens des responsabilités et de la prise d'initiative et disposant de connaissances en termes d'organisation du travail, d'autocontrôle.

Besoins du secteur des travaux publics

Trente mille nouveaux salariés sont entrés dans le secteur des travaux publics en 2012 ; 57 % d'entre eux étaient des ouvriers, 27 % des ETAM et 15 % des cadres.

L'offre de formation par l'apprentissage doit être en mesure de répondre aux besoins de recrutement de jeunes pour les divers niveaux de qualification et dans les différentes spécialités du secteur des travaux publics, en tenant compte des effectifs de jeunes formés par les autres voies de formation.

Pour réussir la professionnalisation et l'intégration des apprentis dans le secteur des travaux publics, il est également nécessaire de poursuivre les efforts menés pour former un nombre croissant de salariés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif de l'ordre des tuteurs des travaux publics créé par les partenaires sociaux.

Enfin, les référentiels des diplômes devront être actualisés régulièrement par le ministère de l'éducation nationale en concertation avec la branche professionnelle de façon à mieux prendre en compte les évolutions technologiques et organisationnelles ainsi que les exigences en matière de sécurité, de prévention et de développement durable.

II. - Dispositifs de formation professionnelle initiale et d'apprentissage aux métiers du BTP

Formations aux métiers du bâtiment

De nombreuses formations préparant à l'accès à l'emploi dans les différents métiers du bâtiment sont proposées sur l'ensemble du territoire, à des publics diversifiés (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi) dans le cadre de multiples voies de formation professionnelle (apprentissage, voie scolaire, formation professionnelle continue).

Ainsi, plus de 1 200 centres de formation professionnelle appartenant à des réseaux d'établissements différents (CCCA-BTP ; consulaire ; Education nationale ; compagnons ; maisons familiales et rurales ; organisations d'employeurs...) disposent d'équipements et de formateurs spécialisés et accueillent des jeunes de tous niveaux en formation professionnelle par la voie scolaire ou l'apprentissage.

En 2011-2012, 153 000 jeunes se formaient aux différents métiers du bâtiment, préparant un diplôme du CAP au BTS, dont 82 500 en apprentissage et 64 000 dans les CFA conventionnés avec le CCCA-BTP.

Au cours des 5 dernières années, le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage a diminué de 20 %, notamment du fait des difficultés économiques rencontrées par les entreprises du bâtiment. Il avait fortement augmenté durant les 10 années précédentes.

Formations aux métiers des travaux publics

Douze mille jeunes se forment aux différents métiers des travaux publics par la voie scolaire, l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation.

Les modes de formation en alternance se sont développés dans le secteur des travaux publics au cours de la dernière décennie. Désormais, les entreprises de travaux publics forment 9 000 jeunes en alternance, dont 6 200 apprentis.

Les effectifs d'apprentis préparant un diplôme spécifique aux métiers des travaux publics continuent d'augmenter et les dispositions législatives visant à atteindre un quota de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus conforteront cette tendance qui est accompagnée par une politique de formation ambitieuse décidée par les partenaires sociaux dans le cadre des accords de branche conclus au cours de la dernière décennie. Désormais, les personnes de moins de 30 ans représentent la moitié des effectifs entrant dans la profession.

L'apprentissage dans les travaux publics s'appuie sur des CFA créés avec des partenaires diversifiés :

- les CFA paritaires du réseau CCCA-BTP qui ont créé des sections ou des pôles travaux publics ;
- les CFA créés à l'initiative des FRTP souvent en lien avec des compagnies consulaires ou des établissements d'enseignement ;
- les CFA publics relevant du ministère de l'éducation nationale ou les sections d'apprentissage des lycées professionnels ;
- des CFA qui relèvent d'entreprises ou de partenaires extérieurs à la branche professionnelle.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

Titre Ier Dispositions relatives à la formation professionnelle

Les parties signataires confirment l'importance et l'actualité des six axes de progrès définis par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004.

Ils rappellent que, conformément au préambule de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, l'objectif prioritaire de la profession est de « permettre à tout jeune accueilli en apprentissage de devenir un professionnel et d'intégrer durablement une entreprise du BTP ».

1. Dispositions relatives au bâtiment

Article 1er

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment que l'apprentissage au sein du bâtiment :

- constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes car elle permet aux apprentis d'acquérir des connaissances et compétences clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir ensuite leur évolution professionnelle facilitée ;
- est prioritairement destiné aux premiers niveaux de qualification au vu des besoins d'emploi d'ouvriers et de compagnons professionnels constatés au sein des entreprises ;
- contribue également au renforcement de l'encadrement dans les entreprises ;
- vise l'acquisition du métier et l'obtention d'un diplôme ou d'un titre pour accéder à une qualification professionnelle, dans le cadre particulier d'une formation initiale sous contrat de travail dont la réussite est étroitement liée à la qualité de la relation entre l'entreprise, le maître d'apprentissage, le CFA et l'apprenti.

Les parties signataires souhaitent que le produit de la cotisation définie à l'article L. 6331-35 du code du travail, collectée et gérée par le CCCA-BTP, soit prioritairement affecté à la qualité de l'apprentissage.

L'évolution du profil des apprentis et la constante mobilisation de la profession en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage conduisent les parties signataires à réaffirmer l'importance du tutorat et la nécessité de poursuivre le développement sur l'ensemble du territoire du dispositif professionnel institué par l'accord du 13 juillet 2004 et son avenant relatifs au maître d'apprentissage (formation, certification, charte, indemnisation), notamment pour limiter les ruptures de contrat et les abandons en cours de formation.

Elles mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et des CPREF pour mobiliser les acteurs nationaux et régionaux autour de cet objectif.

La promotion et le développement de ce dispositif auprès des entreprises doivent notamment être assurés par les organisations professionnelles et le CCCA-BTP. Au niveau régional, le relais doit être assuré par les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires qui s'appuieront sur les centres de formation d'apprentis, pour la formation pédagogique des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Article 2

En vigueur non étendu

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires préparant aux métiers du bâtiment afin que celles-ci :

- fassent évoluer leur offre de formation professionnelle en tenant compte des besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences pour mieux répondre à la diversité des attentes exprimées par les entreprises, les jeunes et les salariés en matière de formation initiale ou continue ;
- préparent à d'autres certifications professionnelles.

Les parties signataires s'engagent à initier, au niveau national, dans le cadre des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics, les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics afin de favoriser cette diversification par la voie de l'apprentissage dans un cadre expérimental.

Article 3

En vigueur non étendu

Les parties signataires affirment leur attachement, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, au développement de parcours de formation professionnelle adaptés aux besoins des entreprises et des salariés.

Ces formations pourront être qualifiantes et notamment compléter des diplômes de l'Education nationale (CAP, brevet professionnel, bac professionnel, BTS).

Les parties signataires considèrent en effet que le développement de la formation professionnelle continue ainsi que celui de la validation des acquis de l'expérience professionnelle contribuent à renforcer les coopérations indispensables entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle tant initiale que continue.

Les parties signataires mandatent ainsi leurs représentants au sein des CPNE et des CPREF conjointes du bâtiment et des travaux publics, des conseils d'administration du CCCA-BTP et des associations régionales gestionnaires des CFA paritaires pour qu'ils incitent leurs centres de formation d'apprentis préparant aux métiers du bâtiment à s'engager dans cette voie en veillant à ce que ce développement s'effectue dans un cadre juridique, économique et fiscal approprié et qu'il ne se fasse pas au détriment de l'apprentissage et de la qualité de la formation.

Article 4

En vigueur non étendu

Considérant les coûts des différentes infrastructures et la nécessaire optimisation des investissements financés tant par la profession que par les pouvoirs publics, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires pour développer les partenariats entre centres et entre réseaux, plutôt que le développement d'infrastructures propres, et favoriser les mutualisations entre acteurs de la formation professionnelle. Elles demandent que ces orientations se traduisent en décisions opérationnelles inscrites dans le plan de développement des associations régionales et fassent l'objet d'un suivi annuel, ceci afin de proposer aux jeunes et aux entreprises en lien avec leurs partenaires des voies et des modalités de formation de proximité et diversifiées sur l'ensemble du territoire.

Ces partenariats pourront notamment prendre la forme de partage de plateaux techniques, de lieux d'hébergement et de restauration, de création de pôles de compétences, de promotion de filières de formation destinées à faciliter le développement de parcours de formation professionnelle dans le bâtiment.

2. Dispositions relatives aux travaux publics

Article 5

En vigueur non étendu

La répartition de l'offre de formation initiale aux métiers des travaux publics doit être proportionnelle aux flux d'embauches des entreprises aux différents niveaux de qualification.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP afin que celui-ci accompagne les CFA de la profession pour l'adaptation de l'offre de formation aux métiers des travaux publics à la diversité des besoins des entreprises. Ces besoins sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes qui souhaitent, par l'apprentissage, se former à l'encadrement de chantier et à la conduite de travaux.

Article 6

En vigueur non étendu

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à poursuivre les efforts entrepris en application des accords de branche pour assurer aux apprentis une formation de qualité.

S'agissant des CFA qui assurent des formations selon les modalités prévues par l'article L. 6231-3 du code du travail, les parties signataires veilleront à ce que soient renforcées la coordination et l'animation pédagogique des unités de formation par l'apprentissage (UFA) par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Article 7

Le secteur des travaux publics dispose d'un réseau de centres de formation continue aux métiers des travaux publics qui est en mesure de répondre à la diversité des besoins des entreprises en matière de perfectionnement des salariés et de formation des demandeurs d'emploi (centres de formation créés à l'initiative de la profession et des pouvoirs publics, centres de formation privés...).

Les parties signataires estiment qu'à ce jour il n'est donc pas nécessaire de développer une offre de formation continue supplémentaire aux métiers des travaux publics, sauf pour répondre à des besoins spécifiques validés par la CPREF et à la demande de la profession.

3. Dispositions communes au bâtiment et aux travaux publics

Article 8

En vigueur non étendu

La création et la rénovation des diplômes et des titres professionnels relèvent des prérogatives des commissions professionnelles consultatives qui réunissent les représentants des partenaires sociaux de la profession et de l'Etat.

Considérant les évolutions des activités du bâtiment et des travaux publics telles que définies dans le préambule et leurs incidences sur les métiers, les parties signataires sollicitent les représentants de l'Etat pour accélérer le rythme de rénovation des certifications, en particulier pour les diplômes professionnels.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord partagent la volonté des pouvoirs publics de développer la prévention des risques et d'utiliser la formation professionnelle dans le cadre d'une politique globale d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Elles considèrent que l'acquisition d'un socle minimum de connaissances et de compétences en matière de prévention des risques professionnels doit faire partie de toute formation préparant à l'exercice des métiers du bâtiment et des travaux publics.

Dans ce cadre, elles décident de solliciter les ministères concernés pour définir ensemble et en partenariat avec l'OPPBT et le CCCA-BTP le périmètre de ce socle minimum, les modalités de sa mise en œuvre et la complémentarité de cette formation avec les dispositions concernant la formation continue des salariés.

A l'issue de ce travail, elles s'engagent à adapter les différentes certifications préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics afin d'y intégrer ce socle minimum et ainsi contribuer à une meilleure prévention des risques pour les jeunes et entrants dans la profession.

Titre II Renforcer le pilotage national et régional de la formation professionnelle

En vigueur non étendu

Les évolutions législatives successives ont accru considérablement les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, les branches du bâtiment et des travaux publics disposent avec les commissions paritaires nationales de l'emploi conjointes du bâtiment et des travaux publics et les commissions paritaires régionales emploi-formation conjointes du BTP d'instances professionnelles originales en charge notamment de proposer des orientations en matière d'emploi et de formation pour le bâtiment et les travaux publics aux niveaux national et régional. Les prérogatives de celles-ci ont été renforcées par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004.

En ce qui concerne les CPREF, la mise en œuvre de ces orientations est cependant inégale selon les régions.

Les CPREF analysent les informations régionales dont elles disposent sur les flux de formation initiale, de formation continue et d'emploi dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics. Ces données proviennent pour l'essentiel des travaux du CCCA-BTP, de l'OPCA de la construction - Constructys - et des cellules économiques régionales.

En revanche, peu d'études sont disponibles sur le devenir des personnes formées et leur insertion dans l'emploi.

En outre et au vu des multiples initiatives prises par les branches du BTP dans les domaines de la formation professionnelle, il est important que les partenaires sociaux puissent mieux apprécier les effets de leur politique en référence aux objectifs qu'ils se seront fixés.

Enfin, si les branches du BTP coopèrent avec les conseils régionaux sur l'ensemble du territoire, compte tenu de l'importance de leur investissement en matière de formation professionnelle, elles entretiennent cependant des relations de partenariat inégales avec ceux-ci selon les régions.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties signataires réaffirment que dans chaque région il est indispensable que la commission paritaire régionale emploi-formation se réunisse régulièrement et fixe des orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue, au regard des besoins en termes d'emploi.

Dans le cadre du bon fonctionnement des CPREF, les parties signataires invitent les organisations professionnelles qui assurent le secrétariat à associer les organisations membres des CPREF à l'établissement de l'ordre du jour des réunions et à diffuser préalablement à celles-ci les documents examinés en séance. Les comptes rendus de réunion de CPREF doivent être adressés à l'ensemble des membres ainsi qu'au secrétariat des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Ainsi, afin d'accompagner les CPREF dans l'exercice de leurs missions et valoriser leur rôle stratégique en région, les parties signataires conviennent de :

- renforcer les liens et échanges d'informations entre les CPNE conjointes du BTP et les CPREF. Ces actions nationales et territoriales pourront prendre la forme de journées nationales des partenaires sociaux siégeant dans ces commissions et de tout dispositif contribuant à l'information et à la formation des représentants des organisations d'employeurs et de salariés siégeant dans ces instances ;

- veiller à ce que les CPNE conjointes du BTP informent régulièrement les membres des CPREF de l'activité de la branche en matière d'emploi et de formation, et formulent annuellement des propositions de réflexion et de travail en fonction de l'actualité et des priorités de la profession ;

- favoriser la mutualisation de bonnes pratiques territoriales en élaborant notamment une synthèse annuelle de l'activité des CPREF qui sera présentée aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et diffusée aux CPREF.

Afin de promouvoir le rôle des CPREF et de conforter le caractère stratégique de leurs avis et décisions dans le champ de la formation professionnelle du BTP sur chaque territoire, les parties signataires demandent à leurs représentants en CPREF de favoriser l'établissement ou le renforcement de partenariats avec le conseil régional et les académies, en les associant, chaque fois que cela est nécessaire, aux travaux de la CPREF et en particulier à ceux relatifs à l'analyse des besoins en formation, à l'établissement de la carte scolaire et à la mise en œuvre des axes de progrès.

Elles rappellent, en outre, l'intérêt qui s'attache à la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens entre l'Etat, le conseil régional et les branches professionnelles du BTP.

Article 10

En vigueur non étendu

Les parties signataires conviennent de développer les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ) et d'en coordonner l'analyse afin d'améliorer l'information à la disposition des CPNE conjointes et des CPREF dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

A ce titre, elles demandent à l'OPMQ de produire annuellement, à partir de données nationales et régionales, un tableau de bord sur l'activité du secteur, l'emploi, la formation initiale et continue dans le bâtiment et les travaux publics.

Elles rappellent que l'OPMQ est placé sous l'égide des CPNE conjointes du BTP et qu'il a notamment vocation à rassembler l'ensemble des données disponibles pour la profession, que celles-ci se rattachent à l'emploi, la formation initiale ou la formation continue et en particulier les travaux menés tant par le CCCA-BTP que par l'OPCA de la construction - Constructys - dans leurs champs respectifs.

En outre, les parties signataires considèrent qu'une meilleure connaissance de l'insertion dans l'emploi des personnes formées permet de mieux appréhender l'adéquation des formations proposées par rapport aux besoins de recrutement des entreprises.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer des partenariats avec les organismes compétents, dont tout particulièrement ceux de la

profession, afin de mettre à la disposition de chaque région des informations détaillées régulières sur le devenir des jeunes formés et leur insertion dans la vie active.

Elles confirment également l'importance et la nécessité de travaux économiques régionaux pour apprécier l'évolution du secteur au plan régional, au regard de l'évolution de l'activité.

Article 11

En vigueur non étendu

L'accord du 13 juillet 2004 relatif aux missions, à l'organisation et au fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du BTP précise que ces commissions ont notamment pour mission d'évaluer les résultats des accords et conventions conclus au sein de la profession.

Dans la continuité de ces dispositions, les parties signataires décident de développer une politique d'évaluation au sein de la branche afin :

- de connaître et mesurer la réalité de la mise en oeuvre de la politique de formation professionnelle au sein du bâtiment et des travaux publics, la qualité de la réponse apportée aux besoins des entreprises, l'atteinte en tout ou partie des objectifs fixés par les partenaires sociaux ;
- d'accompagner les partenaires sociaux dans l'identification des axes de réussite et de progrès de leur politique en s'appuyant sur des faits et des analyses ;
- d'aider à la prise de décision des partenaires sociaux ainsi que des membres des organismes professionnels concernés pour orienter et/ou adapter la politique de branche dans les domaines visés.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPNE et CPREF conjointes du BTP pour mettre en oeuvre ces dispositions.

Article 12

En vigueur non étendu

Les parties signataires proposeront à l'Association des régions de France de définir ensemble un cadre de collaboration entre les professions du BTP et les conseils régionaux sur le champ emploi-formation.

Les CPREF seront associées à l'élaboration de ce document destiné à être proposé à l'ensemble des conseils régionaux.

Titre III Adapter l'organisation et le développement du CCCA-DTP à l'évolution de l'apprentissage dans le BTP

En vigueur non étendu

Depuis sa création, le CCCA-BTP accompagne le développement de l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics et a participé à la formation de plusieurs millions d'apprentis.

C'est à son initiative qu'ont été créés les CFA paritaires, lesquels sont désormais répartis sur l'ensemble du territoire. Ils accueillent les deux tiers des apprentis du BTP dans des formations préparant pour l'essentiel aux emplois d'ouvrier et de compagnon professionnel. Cependant, un tiers des apprentis accueillis dans des entreprises de la profession est formé dans des établissements avec lesquels la profession entretient peu de relations. Par ailleurs, au cours des 20 dernières années, l'apprentissage s'est progressivement développé dans l'enseignement supérieur.

Au début des années 2000, les partenaires sociaux du BTP ont conclu plusieurs accords afin de favoriser le développement d'une politique de qualité destinée à améliorer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers du BTP.

L'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP modifie l'équilibre et les modalités de partenariat entre la structure nationale, les associations régionales BTP CFA et les centres de formation d'apprentis.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

Article 13

En vigueur non étendu

Les signataires du présent accord rappellent que les missions des différents échelons du réseau paritaire sont complémentaires et que chacun participe à son niveau à la qualité de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics :

- le CCCA-BTP met en oeuvre la politique professionnelle définie par les partenaires sociaux dans le domaine de l'apprentissage et de l'accompagnement des jeunes ; conformément aux termes de l'article 2 de l'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, il conduit des actions dans les domaines de la pédagogie, du financement, de la gestion, de l'appui technique, de l'information, des études ;
- les associations régionales assurent la gestion des CFA qu'elles regroupent et appliquent au niveau régional les dispositions des accords de branche ainsi que les orientations fixées par les CPNE conjointes du BTP et les CPREF, dans le cadre de la convention de relation conclue avec le CCCA-BTP ;
- les CFA, dans le cadre de leur projet d'établissement, définissent et mettent en oeuvre une pédagogie de l'apprentissage spécifique au service des jeunes et des entreprises de la profession. Ils assurent l'accompagnement et le suivi des apprentis ainsi que les relations avec les entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent que la mise en oeuvre des dispositions de l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage fassent l'objet de discussions régulières et de travaux entre les trois acteurs.

A cet effet, ils demandent que les résultats issus de l'analyse des indicateurs de suivi définis dans le cadre de la convention de relation entre le CCCA-BTP et les associations paritaires régionales soient présentés annuellement aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics comme aux CPREF.

Ils considèrent en outre que les travaux d'observation du CCCA-BTP et de l'OPCA de la construction - Constructys - doivent faire l'objet d'une coordination au sein de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP.

Ils mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics pour préciser avant la fin de l'année 2013 les modalités de cette coordination et notamment l'utilisation de ces ressources par les CPREF.

Article 14

En vigueur non étendu

Les parties signataires confirment leur attachement au développement de l'apprentissage au sein de l'ensemble des entreprises du BTP, quelle que soit leur taille, et souhaitent que la promotion de ce mode de formation soit confortée, en particulier en direction des entreprises qui n'y ont pas encore recours.

Par ailleurs, les organisations signataires estiment nécessaire que le CCCA-BTP renforce ses échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent au développement de l'apprentissage dans le BTP.

Dans ce cadre, elles mandatent le CCCA-BTP pour qu'il établisse des contacts avec ces établissements et organise annuellement des rencontres de l'apprentissage dans le BTP.

Celles-ci permettront en particulier de favoriser les échanges entre les établissements issus des différents réseaux. Selon les thèmes abordés, ces rencontres pourront être soit communes, soit spécifiques aux formations du bâtiment ou à celles des travaux publics ; elles seront organisées en lien avec les organisations professionnelles concernées.

Le CCCA-BTP présentera annuellement aux CPNE conjointes du BTP le bilan des actions conduites dans ce domaine. Celui-ci sera diffusé à l'ensemble des CPREF.

Titre IV Dispositions diverses

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord collectif national est applicable :

-pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235

- du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990, applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
 - ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
 - ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 ;

-et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;

-pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (idcc des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702,2614 et 2409) ;

-ainsi que dans les DOM.

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Article 17

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FNTP ; Fédération des SCOP du BTP ; FFB.
Organisations de salariés	FNCB CFDT ; CFE-CGC BTP ; FNCSBA CGT.

Préambule

En vigueur étendu

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

Elle réforme le financement de l'apprentissage et l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 impose aux partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics un réexamen de leur dispositif de financement de l'apprentissage compte tenu des modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions du VI de l'article 10 de la loi du 5 mars 2014, ils doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014 l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au CCCA-BTP au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Ces négociations doivent porter en particulier sur les conditions dans lesquelles cette contribution doit concourir au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur attachement à l'apprentissage et soulignent la nécessité de convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment et des travaux publics d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux considèrent que l'évolution cyclique et incertaine de l'activité des entreprises du bâtiment nécessite de diversifier notamment l'activité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, sans remettre en cause le cœur de métier que constitue la formation par apprentissage. Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les partenaires sociaux décident de prendre les dispositions suivantes.

Développement de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics

Article 1er

En vigueur étendu

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conforter la voie de l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder aux métiers du bâtiment et des travaux publics et assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises.

Ils prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'apprentissage, notamment par des mesures financières incitatives.

Dans ce cadre, ils affirment leur volonté de pérenniser l'action de développement de l'apprentissage initiée depuis plusieurs années afin d'inciter les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Au vu de la diminution des effectifs d'apprentis constatée entre 2007-2008 et 2012-2013 (- 12 %) et des besoins de qualification identifiés par les partenaires sociaux dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, ils se fixent conjointement les objectifs de développement suivants :

- 7 250 signatures de contrats d'apprentissage dans le cadre de la convention passée entre les pouvoirs publics et le CCCA-BTP ;
- la progression de 13 % d'entreprises formatrices par an à 15 % ;
- 86 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2015 ;
- 90 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

Adaptation du dispositif d'apprentissage

Article 2

Activité formation professionnelle initiale

Conformément aux dispositions du titre III de l'accord du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, les parties signataires considèrent que les partenaires sociaux doivent renforcer leurs partenariats et leurs échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent sur l'ensemble du territoire au développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics.

Cette activité est placée sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP, qui assure le financement, la mise en œuvre et le contrôle de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux prioritairement dans le champ de l'apprentissage.

Elles considèrent également que la modification de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage ouvre la possibilité, pour l'OPCA de la construction, de disposer d'un agrément national et constitue une opportunité pour développer avec les différents établissements qui proposent des formations préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics des partenariats sur la mise en œuvre de la politique professionnelle de formation initiale permettant, dans le cadre des orientations politiques de la branche, d'optimiser les ressources disponibles.

En conséquence, les parties signataires décident de :

- solliciter l'agrément auprès des pouvoirs publics pour que l'OPCA de la construction collecte la taxe d'apprentissage, selon les modalités précisées à l'article 3, section 3.02, du présent accord ;
- développer l'attribution de ressources financières aux différents établissements de formation initiale, dont les CFA gérés par les associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, en fonction d'objectifs partagés conformes aux priorités des partenaires sociaux. Cette attribution se fera en étroite concertation entre le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction pour l'affectation de la taxe d'apprentissage et des ressources issues de la professionnalisation et sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP pour les ressources qu'il collecte directement.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, les parties signataires reconnaissent la possibilité pour l'OPCA de la construction, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent à l'insertion de jeunes sans qualification. Cette prise en charge s'effectuerait sur la base des besoins exprimés par les établissements et validés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction, dans la limite des fonds disponibles.

Section 2.02

Renforcement de l'animation des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA

Les parties signataires affirment la nécessité de renforcer l'animation du réseau des BTP CFA régionaux et décident de regrouper au niveau national, au sein d'un département dédié du CCCA-BTP, l'ensemble des missions assurées au titre de l'animation du réseau des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

Celui-ci aura pour missions notamment :

- l'animation de la pédagogie de la formation développée dans le réseau des associations régionales ;
- l'animation et la coordination de la politique de communication du réseau vis-à-vis des jeunes et de leur environnement ;
- l'accompagnement du réseau sur le plan juridique et social et en particulier dans la mise en œuvre du statut des personnels négocié au niveau national sur délégation des associations régionales.

Section 2.03

Accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment et de ses annexes

Depuis 2008, dans un contexte de crise économique, les effectifs d'apprentis dans les CFA du CCCA-BTP ont fortement diminué. La poursuite de cette tendance met en danger la pérennité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

En outre, il apparaît indispensable d'optimiser, d'une part, les capacités de l'outil de formation initiale, en termes de compétences tant pédagogiques que techniques, et, d'autre part, de diversifier les modalités de formation professionnelle proposées aux jeunes, aux salariés du bâtiment dans le cadre de la formation continue et aux demandeurs d'emploi.

Les parties signataires considèrent donc qu'une refonte en profondeur des dispositions de l'accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment ainsi que de ses annexes est nécessaire. Dès lors, les parties signataires demandent conjointement :

- aux représentants des organisations signataires de l'accord professionnel mentionné d'ouvrir une négociation sur ce sujet, en veillant à ce qu'elle puisse aboutir au plus tard le 30 juin 2015 ;
- à leurs représentants administrateurs au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP d'en préciser le cadre conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur du CCCA-BTP.

Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Article 3

En vigueur étendu

Section 3.01

Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le financement de la politique d'apprentissage de la profession selon les modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Elles considèrent que les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 en matière de financement de l'apprentissage et, en particulier, la possibilité ouverte aux CFA de conditionner, avec l'accord du conseil régional, l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière, risquent de freiner le recours à l'apprentissage, plus spécifiquement sur les premiers niveaux de qualification.

En outre, elles rappellent l'effort spécifique des entreprises du bâtiment et des travaux publics en matière de financement de l'apprentissage et leur attachement à la gratuité de l'apprentissage pour les entreprises, les apprentis et leur famille.

Elles souhaitent cependant pérenniser la politique de branche en matière de financement de l'apprentissage, selon les modalités suivantes :

(a) Taux de contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

(i) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés :

- 0,30 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de cette cotisation constitue une dépense non déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-2 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-41 du code du travail.

(ii) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 11 salariés :

- 0,15 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-9 du code du travail au titre du plan de formation et

de la professionnalisation.

(b) Affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage

En complément de ces ressources et conformément aux dispositions des articles L. 6332-16 et L. 6332-22 du code du travail modifiés par la loi du 5 mars 2014, les parties signataires décident d'affecter pour une durée déterminée, une partie des ressources de la professionnalisation collectée par l'OPCA de la construction au financement de l'apprentissage.

Pour les rémunérations versées au titre des années 2015 à 2018, l'affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage s'établit à :

- 0,15 % maximum pour les entreprises relevant du bâtiment de 11 salariés et plus ;
- 0,07 % maximum pour les entreprises de travaux publics quelle que soit leur taille.

Elle est destinée à accompagner la mise en œuvre d'une politique de qualité de la formation et de développement de l'apprentissage conformément aux axes de progrès et aux priorités déjà fixés par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics.

L'OPCA de la construction affecte les fonds qu'il a collectés au financement des dépenses de fonctionnement des CFA gérés par les organismes conventionnés avec le CCCA-BTP, en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être complétée par simple décision des CPNE, sur proposition du conseil d'administration du CCCA-BTP et transmise à l'OPCA de la construction.

Les fonds affectés sont utilisés en fonction du cahier des charges qualitatif annexé aux conventions de relations entre le CCCA-BTP et les organismes gérant les CFA.

Le CCCA-BTP établit et communique à l'OPCA de la construction un bilan annuel des sommes affectées au financement du fonctionnement des CFA concernés et de leur utilisation par CFA bénéficiaire.

(c) Répartition des contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Pour les entreprises du bâtiment assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la répartition de la contribution est la suivante :

- entreprises de 11 à moins de 300 salariés :
 - plan de formation : 0,05 % ;
 - professionnalisation : 0,10 %.
- entreprises de 300 salariés et plus, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

Pour les entreprises de travaux publics de 11 salariés et plus assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

(d) Utilisation des ressources dédiées à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale

Les parties signataires considèrent que les ressources dédiées au financement de l'apprentissage telles que définies à l'article 3 section 3.01 du présent accord :

- doivent prioritairement être affectées au financement du fonctionnement des CFA et de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux de la profession ;
- permettent d'accompagner l'ensemble du réseau des CFA paritaires ainsi que des CFA associés.

(e) Favoriser la mobilité des apprentis

Afin de favoriser la mobilité des apprentis hors du territoire national, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction afin que ce dernier examine la possibilité de concourir à la prise en charge de tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par cette mobilité, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16-1 du code du travail, dans la limite des fonds disponibles.

Section 3.02

Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties signataires décident que l'OPCA de la construction sollicitera un agrément auprès des pouvoirs publics pour collecter à compter du 1er janvier 2016, la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015 auprès des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ce nouveau collecteur succédera aux collecteurs actuels de la profession agréés sur le secteur du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre d'un agrément régional ou dans le cadre d'une convention de coopération avec l'éducation nationale.

Les partenaires sociaux préciseront par voie d'accord au cours du 1er semestre 2015 les modalités d'organisation, en particulier de délégation de collecte, et confirmeront la mission dévolue à la CPREF dans la concertation avec le conseil régional et les propositions d'affectation des fonds libres.

Evolution du dispositif de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics

Article 4

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident de poursuivre les négociations, en vue de la conclusion d'un nouvel accord, sur l'adaptation du système de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics et l'évolution des missions de l'OPCA de la construction.

Dans le cadre du renforcement de la politique de branche, ils décident d'engager des négociations en vue d'aboutir à un accord visant à mieux coordonner et mettre en œuvre la politique définie par les partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics. Ce faisant, ils affirment leur volonté :

- de mettre à disposition de l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics des moyens lui permettant de développer les travaux au niveau tant national que régional, afin que les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et les CPREF ainsi que les organismes de la profession en charge de la formation professionnelle disposent d'informations détaillées sur l'évolution des métiers et des emplois, notamment ceux liés à la transition écologique et énergétique, pour faciliter la mise en œuvre et le suivi de la politique professionnelle ;
- de coordonner la gestion des financements engagés par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction dans le champ de la formation professionnelle initiale ainsi que dans le champ de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi ;
- de mutualiser les ressources disponibles sur la création et l'actualisation des certifications (diplômes, titres, certificats de qualification professionnelle) afin d'en améliorer la mise en œuvre, le suivi, le renouvellement et la lisibilité ;
- d'optimiser l'utilisation des ressources des organismes professionnels paritaires en charge de la formation professionnelle en partageant les moyens matériels et humains sous une même identité professionnelle.

Evaluation

Article 5

En vigueur étendu

Les parties signataires conduiront au cours de l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Au regard de ces éléments et des règles de financement de l'apprentissage, elles fixeront par voie d'accord les modalités d'une prolongation éventuelle de l'affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage.

Entrée en vigueur

Article 6

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015.

Champ d'application

Article 7

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe I.

Autres dispositions

Article 8

En vigueur étendu

Autres dispositions

Les dispositions du a et du c de la section 3.01 de l'article 3 du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 5 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP et de son avenant n° 1.

Conformément à l'article 7 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, chaque organisation d'employeurs et de salariés, au niveau national désigne, sur proposition de leur niveau régional, des représentants pour siéger au sein des conseils d'administration des associations gestionnaires de CFA.

Ces désignations peuvent également être faites directement par l'organisation régionale, si l'organisation nationale le décide et lui délègue alors cette mission.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Dépôt et extension

Article 9

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Annexes

En vigueur étendu

Annexe I

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les Dom :

Pour le bâtiment aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (1) (c'est-à-dire les entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962, modifié par le décret n° 76-879 du 21 septembre 1976 (c'est-à-dire les entreprises occupant plus de 10 salariés) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève de l'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992.

(1) Articles 1 à 5

En vigueur étendu

Annexe II

Liste des CFA

76 CFA du BTP

Aquitaine :

BTP CFA Dordogne

BTP CFA Gironde

BTP CFA Landes

BTP CFA Lot-et-Garonne

BTP CFA Pyrénées-Atlantiques

Auvergne :

BTP CFA Allier

BTP CFA Cantal

BTP CFA Haute-Loire

BTP CFA Puy-de-Dôme

Bourgogne :

Bâtiment CFA Côte-d'Or

Bâtiment CFA Nièvre

Bâtiment CFA Saône-et-Loire

Bâtiment CFA Yonne

Bretagne :

Bâtiment CFA Côtes-d'Armor

Bâtiment CFA Finistère

Bâtiment CFA Ile-et-Vilaine
Bâtiment CFA Morbihan
Centre :
BTP CFA Eure-et-Loir
BTP CFA Indre
BTP CFA Indre-et-Loire
BTP CFA Loir-et-Cher
BTP CFA Loiret
Champagne-Ardenne :
BTP CFA Ardennes
BTP CFA Aube
BTP CFA Marne
BTP CFA Haute-Marne
Franche-Comté :
CFA Vauban du bâtiment de Franche-Comté (plus antenne de Béthoncourt)
Ile-de-France :
BTP CFA Nangis
BTP CFA Ocquerre
BTP CFA Brétigny-sur-Orge
BTP CFA Rueil-Malmaison
BTP CFA Noisy-le-Grand
BTP CFA Saint-Denis
BTP CFA Ermont
Languedoc-Roussillon :
BTP CFA Aude
BTP CFA Gard
BTP CFA Hérault
BTP CFA Pyrénées-Orientales
Limousin :
CFA bâtiment Tulle
CFA bâtiment Limoges
Lorraine :
BTP CFA Meurthe-et-Moselle et Meuse
BTP CFA Vosges
Midi-Pyrénées :
BTP CFA Haute-Garonne (plus antenne de Muret)
Nord - Pas-de-Calais :
BTP CFA Lille Métropole
BTP CFA Marly
BTP CFA Hesdigneul-lès-Boulogne
Basse-Normandie :
BTP CFA Calvados
BTP CFA Manche
BTP CFA Orne
Haute-Normandie :
BTP CFA Evreux - Maurice-Pierre-Vallette
BTP CFA Dieppe - Côte d'Albâtre
BTP CFA Le Havre - Baie de Seine
BTP CFA Rouen - Georges-Lanfry
Pays de la Loire :
BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Brévin
BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Herblain
BTP CFA Maine-et-Loire
BTP CFA Sarthe
BTP CFA Vendée
Picardie :
BTP CFA Aisne
BTP CFA Oise
BTP CFA Somme
Poitou-Charentes :
BTP CFA Charente-Maritime
BTP CFA Vienne

Provence-Alpes-Côte d'Azur :

BTP CFA Antibes

BTP CFA Marseille

BTP CFA Aix-Les Milles

BTP CFA Arles

BTP CFA Toulon

BTP CFA Avignon

Rhône-Alpes :

BTP CFA Ain

BTP CFA Drôme - Ardèche Batipôle

BTP CFA Isère

BTP CFA Loire Michel-Cluzel (plus antenne de Roanne)

BTP CFA Rhône Philibert de l'Orme

BTP CFA AFRA

BTP CFA des Savoie

17 CFA interprofessionnels

Corse :

CFA Jean-Jacques-Nicolaï de Haute-Corse

Centre de formation des métiers de la Corse-du-Sud

Languedoc-Roussillon :

CFA interprofessionnel Henry-Giral de Mende

Midi-Pyrénées :

CFA de l'Ariège - Foix

Campus des métiers de l'artisanat

Ecole des métiers du Gers

Ecole des métiers du Lot

CFA des Hautes-Pyrénées

Université régionale des métiers et de l'artisanat, antenne du Tarn

CFA de Tarn-et-Garonne

Pays de la Loire :

CFA des trois villes de la Mayenne

Poitou-Charentes :

CFA chambre de métiers de la Charente

Campus des métiers de Niort

Provence-Alpes-Côte d'Azur :

CFA Digne-les-Bains

Institut des métiers des Hautes-Alpes (IDEM05)

Rhône-Alpes :

Institut des métiers et des techniques, Grenoble

La Réunion :

Université régionale des métiers de l'artisanat

9 CFA avec sections travaux publics

Bourgogne :

CFA TP de Bourgogne

Bretagne :

CFA TP Bretagne

Franche-Comté :

CFA TP Franche-Comté

Ile-de-France :

TECOMAH, l'école de l'environnement et du cadre de vie

CFM BTP Trappes

Languedoc-Roussillon :

CFA TP Languedoc-Roussillon

Limousin :

CFA TP Limousin - Auvergne

Basse-Normandie :

Ecole des travaux publics de Normandie apprentissage (ETPN A)

Provence-Alpes-Côte d'Azur :

CFA régional TP PACA

1 CFA spécialisé

Ile-de-France :

CFA de l'équipement électrique, Delépine

Adhésion par lettre du 8 septembre 2016 de la CAPEB à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage

En vigueur

Paris, le 8 septembre 2016

CAPEB

2, rue Béranger,

75140 Paris Cedex 03

Membre du comité économique et social européen

Madame, Monsieur,

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-3 du code du travail, nous vous informons que la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB), domiciliée 2, rue Béranger à Paris 3e, adhère par la présente à l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du BTP en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.

Avenant n° 1 du 23 mai 2017 à l'accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB FNTF FNSCOP FFB
Organisations de salariés	CFDT construction bois CFE-CGC BTP FNSCBA CGT FG FO construction

Modification de la section 2.01 relative à l'activité formation professionnelle initiale

Article 1er

En vigueur étendu

À la fin de la section 2.01 est créé un alinéa qui stipule les dispositions suivantes :

« Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, les parties signataires reconnaissent la possibilité pour l'OPCA de la construction, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent à l'insertion de jeunes sans qualification. Cette prise en charge s'effectuerait sur la base des besoins exprimés par les établissements et validés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction, dans la limite des fonds disponibles. »

Modification de la section 3.01 relative au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Article 2

En vigueur étendu

Modification du préambule :

Au premier alinéa de la section 3.01, les mots « à l'exception de celles définies à l'article L. 6331-38 » sont supprimés.

Remplacement du seuil de 10 salariés par le seuil de 11 salariés :

En application de l'article 15 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 de finances pour 2016, le seuil pour le calcul des taux de contribution des entreprises au financement de la formation professionnelle est repoussé de 10 à 11 salariés.

Les dispositions de la présente section sont modifiées en conséquence dans le (a), le (b) et le (c) de la section 3.01.

Modification du (a) de la section 3.01 :

À la fin du (i) est créé un alinéa qui stipule les dispositions suivantes : « Le montant de cette cotisation constitue une dépense non déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-2 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-41 du code du travail. »

À la fin du (ii), les mots : « Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-38 » sont remplacés par les mots : « Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-9 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation. »

Modification du (b) de la section 3.01 :

Au deuxième alinéa, le nombre 2017 est remplacé par le nombre 2018.

Au quatrième alinéa, les mots « Les fonds collectés par l'OPCA de la construction sont reversés au CCCA-BTP chargé de leur gestion et de leur affectation en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA gérés par les organismes conventionnés avec lui dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être modifiée ou complétée par avenant. » sont remplacés par les mots « L'OPCA de la construction affecte les fonds qu'il a collectés au financement des dépenses de fonctionnement des CFA gérés par les organismes conventionnés avec le CCCA-BTP, en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA, dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être complétée par simple décision des CPNE sur proposition du conseil d'administration du CCCA-BTP et transmise à l'OPCA de la construction. »

À la fin du dernier alinéa sont ajoutés les mots « et de leur utilisation par CFA bénéficiaire ».

Modification du (c) de la section 3.01 :

Les mots « moins de 299 salariés » sont remplacés par les mots « moins de 300 salariés ».

À la fin de la section 3.01 est créé un (e) « Favoriser la mobilité des apprentis » qui énonce que : « Afin de favoriser la mobilité des apprentis hors du territoire national, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction afin que ce dernier examine la possibilité de concourir à la prise en charge de tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par cette mobilité, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16-1 du code du travail, dans la limite des fonds disponibles. »

Modification de l'article VIII relatif aux autres dispositions

Article 3

En vigueur étendu

Après le premier alinéa est inséré un alinéa qui stipule les dispositions suivantes :

« Conformément à l'article 7 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, chaque organisation d'employeurs et de salariés, au niveau national désigne, sur proposition de leur niveau régional, des représentants pour siéger au sein des conseils d'administration des associations gestionnaires de CFA.

Ces désignations peuvent également être faites directement par l'organisation régionale, si l'organisation nationale le décide et lui délègue alors cette mission. »

Annexe I

Article 4

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent de joindre en annexe I au présent avenant une version consolidée de l'accord du 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics modifié par le présent avenant.

Dépôt et extension

Article 5

En vigueur étendu

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant.

Annexe

En vigueur étendu

Annexe I à l'avenant n° 1 du 23 mai 2017 à l'accord du 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics

Accord du 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics consolidé par l'avenant n° 1 du 23 mai 2017

Entre

d'une part,

les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au plan national du BTP :

la confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB),

la fédération française du bâtiment (FFB),

la fédération des sociétés coopératives et participatives du bâtiment et des travaux publics (fédération SCOP BTP),

la fédération nationale des travaux publics (FNTP),

et d'autre part,

les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP au plan national :

la fédération BATIMAT-TP CFTC,

la fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFTD,

le syndicat national CFE-CGC BTP,

la fédération générale FO construction,

la fédération nationale des salariés de la construction du bois et de l'ameublement (FNSCBA) CGT.

Préambule

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

Elle réforme le financement de l'apprentissage et l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 impose aux partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics un réexamen de leur dispositif de financement de l'apprentissage compte tenu des modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Conformément aux dispositions du VI de l'article 10 de la loi du 5 mars 2014, ils doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014 l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au CCCA-BTP au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Ces négociations doivent porter en particulier sur les conditions dans lesquelles cette contribution doit concourir au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur attachement à l'apprentissage et soulignent la nécessité de convaincre un plus grand nombre d'entreprises du bâtiment et des travaux publics d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du bâtiment et des travaux publics.

Les partenaires sociaux considèrent que l'évolution cyclique et incertaine de l'activité des entreprises du bâtiment nécessite de diversifier notamment l'activité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, sans remettre en cause le cœur de métier que constitue la formation par apprentissage. Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les partenaires sociaux décident de prendre les dispositions suivantes :

Article 1er

Développement de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conforter la voie de l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder aux métiers du bâtiment et des travaux publics et assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises.

Ils prennent acte de la volonté des pouvoirs publics d'encourager le développement de l'apprentissage notamment par des mesures financières incitatives.

Dans ce cadre, ils affirment leur volonté de pérenniser l'action de développement de l'apprentissage initiée depuis plusieurs années afin d'inciter les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Au vu de la diminution des effectifs d'apprentis constatée entre 2007/2008 et 2012/2013 (- 12 %) et des besoins de qualification identifiés par les partenaires sociaux dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, ils se fixent conjointement les objectifs de développement suivants :

- 7 250 signatures de contrats d'apprentissage dans le cadre de la convention passée entre les pouvoirs publics et le CCCA-BTP ;

- la progression de 13 % d'entreprises formatrices par an à 15 % ;

- 86 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2015 ;

- 90 000 apprentis dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013

relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

Article 2

Adaptation du dispositif d'apprentissage

Section 2.01

Activité formation professionnelle initiale

Conformément aux dispositions du titre III de l'accord du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du bâtiment et des travaux publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, les parties signataires considèrent que les partenaires sociaux doivent renforcer leurs partenariats et leurs échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent sur l'ensemble du territoire au développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale dans le bâtiment et les travaux publics.

Cette activité est placée sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP qui assure le financement, la mise en œuvre et le contrôle de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux prioritairement dans le champ de l'apprentissage.

Elles considèrent également que la modification de l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage ouvre la possibilité, pour l'OPCA de la construction, de disposer d'un agrément national et constitue une opportunité pour développer avec les différents établissements qui proposent des formations préparant aux métiers du bâtiment et des travaux publics des partenariats sur la mise en œuvre de la politique professionnelle de formation initiale permettant, dans le cadre des orientations politiques de la branche, d'optimiser les ressources disponibles.

En conséquence, les parties signataires décident de :

- solliciter l'agrément auprès des pouvoirs publics pour que l'OPCA de la construction collecte la taxe d'apprentissage, selon les modalités précisées à l'article III section 3.02 du présent accord ;

- développer l'attribution de ressources financières aux différents établissements de formation initiale, dont les CFA gérés par les associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, en fonction d'objectifs partagés conformes aux priorités des partenaires sociaux. Cette attribution se fera en étroite concertation entre le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction pour l'affectation de la taxe d'apprentissage et des ressources issues de la professionnalisation et sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP pour les ressources qu'il collecte directement.

Par ailleurs, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16 du code du travail, les parties signataires reconnaissent la possibilité pour l'OPCA de la construction, de prendre en charge les dépenses de fonctionnement des établissements d'enseignement privés du second degré à but non lucratif qui concourent à l'insertion de jeunes sans qualification. Cette prise en charge s'effectuerait sur la base des besoins exprimés par les établissements et validés par le conseil d'administration de l'OPCA de la construction, dans la limite des fonds disponibles.

Section 2.02

Renforcement de l'animation des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA

Les parties signataires affirment la nécessité de renforcer l'animation du réseau des BTP CFA régionaux et décident de regrouper au niveau national, au sein d'un département dédié du CCCA-BTP, l'ensemble des missions assurées au titre de l'animation du réseau des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

Celui-ci aura pour missions notamment :

- l'animation de la pédagogie de la formation développée dans le réseau des associations régionales ;
- l'animation et la coordination de la politique de communication du réseau vis-à-vis des jeunes et de leur environnement ;
- l'accompagnement du réseau sur le plan juridique et social et en particulier dans la mise en œuvre du statut des personnels négocié au niveau national sur délégation des associations régionales.

Section 2.03

Accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment et de ses

annexes Depuis 2008, dans un contexte de crise économique, les effectifs d'apprentis dans les CFA du CCCA-BTP ont fortement diminué. La poursuite de cette tendance met en danger la pérennité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

En outre, il apparaît indispensable d'optimiser, d'une part, les capacités de l'outil de formation initiale, tant en termes de compétences pédagogiques que techniques et, d'autre part, de diversifier les modalités de formation professionnelle proposées aux jeunes, aux salariés du Bâtiment dans le cadre de la formation continue et aux demandeurs d'emploi.

Les parties signataires considèrent donc qu'une refonte en profondeur des dispositions de l'accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment ainsi que de ses annexes est nécessaire. Dès lors, les parties signataires demandent conjointement :

- aux représentants des organisations signataires de l'accord professionnel mentionné d'ouvrir une négociation sur ce sujet, en veillant à ce qu'elle puisse aboutir au plus tard le 30 juin 2015 ;
- à leurs représentants administrateurs au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP d'en préciser le cadre conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur du CCCA-BTP.

Article 3

Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Section 3.01

Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le financement de la politique d'apprentissage de la profession selon les modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail.

Elles considèrent que les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 en matière de financement de l'apprentissage et, en particulier, la possibilité ouverte aux CFA de conditionner, avec l'accord du conseil régional, l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière, risquent de freiner le recours à l'apprentissage, plus spécifiquement sur les premiers niveaux de qualification.

En outre, elles rappellent l'effort spécifique des entreprises du bâtiment et des travaux publics en matière de financement de l'apprentissage et leur attachement à la gratuité de l'apprentissage pour les entreprises, les apprentis et leur famille.

Elles souhaitent cependant pérenniser la politique de branche en matière de financement de l'apprentissage, selon les modalités suivantes :

(a) Taux de contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

(i) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 11 salariés :

- 0,30 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;
- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de cette cotisation constitue une dépense non déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-2 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

Les parties signataires demandent aux pouvoirs publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-41 du code du travail.

(ii) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 11 salariés :

- 0,15 % pour les entreprises relevant du bâtiment ;

- 0,15 % pour les entreprises relevant des travaux publics.

Le montant de la cotisation constitue une dépense déductible des obligations prévues à l'article L. 6331-9 du code du travail au titre du plan de formation et de la professionnalisation.

(b) Affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage

En complément de ces ressources et conformément aux dispositions des articles L. 6332-16 et L. 6332-22 du code du travail modifiés par la loi du 5 mars 2014, les parties signataires décident d'affecter pour une durée déterminée, une partie des ressources de la professionnalisation collectée par l'OPCA de la construction au financement de l'apprentissage.

Pour les rémunérations versées au titre des années 2015 à 2018, l'affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage s'établit à :

- 0,15 % maximum pour les entreprises relevant du bâtiment de 11 salariés et plus ;

- 0,07 % maximum pour les entreprises de travaux publics quelle que soit leur taille.

Elle est destinée à accompagner la mise en œuvre d'une politique de qualité de la formation et de développement de l'apprentissage conformément aux axes de progrès et aux priorités déjà fixés par les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics.

L'OPCA de la construction affecte les fonds qu'il a collectés au financement des dépenses de fonctionnement des CFA gérés par les organismes conventionnés avec le CCCA-BTP, en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être complétée par simple décision des CPNE, sur proposition du conseil d'administration du CCCA-BTP et transmise à l'OPCA de la construction.

Les fonds affectés sont utilisés en fonction du cahier des charges qualitatif annexé aux conventions de relations entre le CCCA-BTP et les organismes gérant les CFA.

Le CCCA-BTP établit et communique à l'OPCA de la construction un bilan annuel des sommes affectées au financement du fonctionnement des CFA concernés et de leur utilisation par CFA bénéficiaire.

(c) Répartition des contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Pour les entreprises du bâtiment assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la répartition de la contribution est la suivante :

- entreprises de 11 à moins de 300 salariés :

- plan de formation : 0,05 % ;

- professionnalisation : 0,10 %.

- entreprises de 300 salariés et plus, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

Pour les entreprises de travaux publics de 11 salariés et plus assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du code du travail, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

(d) Utilisation des ressources dédiées à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale

Les parties signataires considèrent que les ressources dédiées au financement de l'apprentissage telles que définies à l'article 3 section 3.01 du présent accord :

- doivent prioritairement être affectées au financement du fonctionnement des CFA et de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux de la profession ;

- permettent d'accompagner l'ensemble du réseau des CFA paritaires ainsi que des CFA associés.

(e) Favoriser la mobilité des apprentis

Afin de favoriser la mobilité des apprentis hors du territoire national, les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction afin que ce dernier examine la possibilité de concourir à la prise en charge de tout ou partie de la rémunération et des frais annexes générés par cette mobilité, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-16-1 du code du travail, dans la limite des fonds disponibles.

Section 3.02

Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties signataires décident que l'OPCA de la construction sollicitera un agrément auprès des pouvoirs publics pour collecter à compter du 1er janvier 2016, la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015 auprès des entreprises du bâtiment et des travaux publics.

Ce nouveau collecteur succédera aux collecteurs actuels de la profession agréés sur le secteur du bâtiment et des travaux publics, dans le cadre d'un agrément régional ou dans le cadre d'une convention de coopération avec l'éducation nationale.

Les partenaires sociaux préciseront par voie d'accord au cours du 1er semestre 2015 les modalités d'organisation, en particulier de délégation de collecte, et confirmeront la mission dévolue à la CPREF dans la concertation avec le conseil régional et les propositions d'affectation des fonds libres.

Article 4

Évolution du dispositif de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics

Les partenaires sociaux décident de poursuivre les négociations, en vue de la conclusion d'un nouvel accord, sur l'adaptation du système de formation professionnelle du bâtiment et des travaux publics et l'évolution des missions de l'OPCA de la construction.

Dans le cadre du renforcement de la politique de branche, ils décident d'engager des négociations en vue d'aboutir à un accord visant à mieux coordonner et mettre en œuvre la politique définie par les partenaires sociaux des branches du bâtiment et des travaux publics. Ce faisant, ils affirment leur volonté de :

- mettre à disposition de l'observatoire des métiers du bâtiment et des travaux publics, des moyens lui permettant de développer les travaux tant au niveau national que régional, afin que les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics et les CPREF ainsi que les organismes de la profession en charge de la formation professionnelle disposent d'informations détaillées sur l'évolution des métiers et des emplois, notamment ceux liés à la transition écologique et énergétique, pour faciliter la mise en œuvre et le suivi de la politique professionnelle ;

- coordonner la gestion des financements engagés par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction dans le champ de la formation professionnelle initiale ainsi que dans le champ de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- mutualiser les ressources disponibles sur la création et l'actualisation des certifications (diplômes ; titres ; certificats de qualification professionnelle) afin d'en améliorer la mise en œuvre, le suivi, le renouvellement et la lisibilité ;

- optimiser l'utilisation des ressources des organismes professionnels paritaires en charge de la formation professionnelle en partageant les moyens matériels et humains sous une même identité professionnelle.

Article 5

Évaluation

Les parties signataires conduiront au cours de l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Au regard de ces éléments et des règles de financement de l'apprentissage, elles fixeront par voie d'accord les modalités d'une prolongation éventuelle de l'affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage.

Article 6

Entrée en vigueur

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015.

Article 7

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe I.

Article 8

Autres dispositions

Les dispositions du a et du c de la section 3.01 de l'article 3 du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 5 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP et de son avenant n° 1.

Conformément à l'article 7 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, chaque organisation d'employeurs et de salariés, au niveau national désigne, sur proposition de leur niveau régional, des représentants pour siéger au sein des conseils d'administration des associations gestionnaires de CFA.

Ces désignations peuvent également être faites directement par l'organisation régionale, si l'organisation nationale le décide et lui délègue alors cette mission.

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Article 9

Dépôt et extension de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

En vigueur étendu

Annexe I a l'accord du 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

- pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (1) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (1) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006;

- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004;

- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives ;

- pour les travaux publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992

(1) Articles 1 à 5

En vigueur étendu

Annexe II a l'accord du 24 septembre 2014 sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du bâtiment et des travaux publics

LISTE DES CFA

77 CFA DU BTP

Nouvelle Aquitaine

BTP CFA Charente-Maritime

BTP CFA Charente

BTP CFA de Dordogne

BTP CFA de Gironde

BTP CFA de Lot-et-Garonne

BTP CFA des Landes

BTP CFA des Pyrénées-Atlantiques

BTP CFA Vienne

CFA Bâtiment Limoges

CFA Bâtiment Tulle

Auvergne-Rhône-Alpes

BTP CFA AFRA

BTP CFA Ain

BTP CFA Allier

BTP CFA Cantal

BTP CFA des Savoie

BTP CFA Drôme Ardèche Batipôle

BTP CFA Haute-Loire

BTP CFA Isère

BTP CFA Loire Michel Cluzel + antenne de ROANNE

BTP CFA Puy-de-Dôme

BTP CFA Rhône Philibert de l'Orme

Bourgogne-Franche-Comté

Bâtiment CFA Côte-d'Or

Bâtiment CFA Nièvre
Bâtiment CFA Saône-et-Loire
Bâtiment CFA Yonne
CFA Vauban du Bâtiment de Franche-Comté
Grand Est
BTP CFA de la Haute-Marne
BTP CFA de la Marne
BTP CFA de la Meurthe-et-Moselle et de la Meuse
BTP CFA de l'Aube
BTP CFA des Ardennes
BTP CFA des Vosges
Ile-de-France
BTP CFA Brétigny-sur-Orge
BTP CFA Ermont
BTP CFA Nangis
BTP CFA Noisy-le-Grand
BTP CFA Ocquerre
BTP CFA Rueil-Malmaison
BTP CFA Saint-Denis
Pays de la Loire
BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Brévin
BTP CFA Loire-Atlantique Saint-Herblain
BTP CFA Maine-et-Loire
BTP CFA Sarthe
BTP CFA Vendée
Provence-Alpes-Côte d'Azur
BTP CFA Aix-Les Milles
BTP CFA Antibes
BTP CFA Arles
BTP CFA Avignon
BTP CFA Marseille
BTP CFA Toulon
Bretagne
Bâtiment CFA Côtes-d'Armor
Bâtiment CFA Finistère
Bâtiment CFA Ille-et-Vilaine
Bâtiment CFA Morbihan
Centre-Val de Loire
BTP CFA de l'Eure-et-Loir
BTP CFA de l'Indre
BTP CFA de l'Indre-et-Loire
BTP CFA du Loiret
BTP CFA du Loir-et-Cher
Occitanie
BTP CFA Aude
BTP CFA Gard
BTP CFA Haute-Garonne + antenne de Muret
BTP CFA Hérault
BTP CFA Pyrénées-Orientales
Hauts-de-France
BTP CFA Aisne
BTP CFA de Lille Métropole
BTP CFA de Marly-les-Valenciennes
BTP CFA d'Hesdigneul-lès-Boulogne
BTP CFA Oise
BTP CFA Somme
Normandie
BTP CFA Dieppe - Côte d'Albâtre
BTP CFA Rouen - Georges Lanfry
BTP CFA Calvados
BTP CFA Évreux - Maurice-Pierre Vallette
BTP CFA Le Havre - baie de Seine

BTP CFA Manche
BTP CFA Orne
32 CFA INTERPROFESSIONNELS
Nouvelle Aquitaine
Campus des métiers de Niort
CFA chambre de métiers de la Charente
Auvergne Rhône-Alpes
Institut des métiers et des techniques
Corse
Centre de formation des métiers de Corse du Sud
CFA Jean-Jacques Nicolaï de Haute-Corse
Occitanie
Centre technique des métiers
CFA de l'Ariège
CFA du Tarn-et-Garonne
CFA interprofessionnel
École des métiers des Hautes-Pyrénées
École des métiers du Gers
École des métiers du Lot
Université régionale des métiers - antenne du Tarn
Pays de la Loire
CFA des trois villes de la Mayenne
Provence-Alpes-Côte d'Azur
CFA régional PACA-campus de Digne-les-Bains
CFA régional PACA-campus de Gap
La Réunion
CFA de Saint-André
CFA de l'AOCDF
CFA de l'AOCDF d'Aquitaine
CFA de l'AOCDF de Bourgogne
CFA de l'AOCDF de Bretagne
CFA de l'AOCDF de Champagne-Ardenne
CFA de l'AOCDF de Lorraine
CFA de l'AOCDF de Midi-Pyrénées
CFA de l'AOCDF de PACA
CFA de l'AOCDF des Pays de la Loire
CFA de l'AOCDF de Poitou-Charentes
CFA de l'AOCDF de Rhône-Alpes
CFA de l'AOCDF d'Île-de-France
CFA de l'AOCDF du Centre
CFA de l'AOCDF du Languedoc-Roussillon
CFA de l'AOCDF du Nord - Pas-de-Calais
CFA national AOCDF
9 CFA avec sections travaux publics
Nouvelle Aquitaine
CFA TP du Limousin-Auvergne
Bourgogne Franche-Comté
CFA TP de Bourgogne
CFA TP de Franche-Comté
Île-de-France
CFM BTP Trappes
TECOMAH
Provence-Alpes-Côte d'Azur
CFA régional TP PACA
Bretagne
CFA TP de Bretagne
Occitanie
CFA TP Languedoc-Roussillon
Normandie
ETPN A
1 CFA spécialisé
Île-de-France

Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FFIE ; SCOP BTP.
Organisations de salariés	BTP CFE-CGC ; FNCB CFDT ; FG FO.

Préambule

En vigueur étendu

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,

tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés dans le cadre notamment de l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le bâtiment et les travaux publics ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (Nor : ASET1050143M), publié dans le bocc n° 2010-6 sur le site Journal-officiel.gouv.fr dans la rubrique <http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/>.

Titre Ier Diagnostic préalable

Article 1.1

En vigueur étendu

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données figurant dans l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications (OPMQ). Il figure en annexe du présent accord (non publié).

Article 1.2

En vigueur étendu

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;
- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre II Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur

En vigueur étendu

Mesures	Aides contrat de génération	Tranches d'âge concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	Tranches d'âge concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	Jeunes de moins de 26 ans Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés Salariés de 57 ans ou plus Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés	Jeunes de moins de 26 ans Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés	Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : - maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus - augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : salariés de plus de 45 ans Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : salariés de plus de 45 ans Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

Titre III Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

Article 3.1

En vigueur étendu

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que l'âge moyen dans le BTP rajeunit puisqu'il est passé de 39,5 ans en 2000 à 38,8 ans en 2011. Cet abaissement de l'âge moyen est dû à l'évolution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 7,7 % en 2000 à 14 % en 2007 avant de redescendre à 12 %, ce qui représente un peu plus de 156 500 salariés en 2011.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces 4 dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10 % de recrutements en CDI de jeunes visés au titre II du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et de favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, information des élèves de classe de 3e à travers l'option découverte professionnelle, opérations telles que « Coulisses du Bâtiment » ou « Un jour, un jeune, une entreprise », concours « Batissiel », opération « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin », les trophées de l'image TP), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 3.2

En vigueur étendu

3.2.1. Accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau du secteur pourront être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante du secteur du BTP. Cela s'est traduit par la mise en place de l'ordre des tuteurs des travaux publics et du titre de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. Entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mobilisation des outils du secteur pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Le secteur du BTP a mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques-vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO-BTP et l'APAS-BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, un guide de bonnes pratiques a été établi en 2012 relatif au maintien et à l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de travaux publics que le secteur s'engage à promouvoir.

Le secteur veillera également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » travaux publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment soient effectivement alimentés par les entreprises du secteur.

3.2.5. Développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés du secteur ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leur accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et de lui permettre une bonne intégration, le secteur du BTP a renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, notamment grâce au réseau des développeurs mis en place pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage et d'atteindre 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des travaux publics, celles du bâtiment ou celles des SCOP-BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers et est un vecteur d'intégration et une source de ressources pour l'entreprise. La branche des travaux publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations

d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

Titre IV Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

Article 4.1

En vigueur étendu

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 272 716 salariés, dont 130 741 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent que :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 21 % de l'ensemble des salariés du BTP, ainsi définis ;
- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
- salariés âgés de 50 à 54 ans : 11 % ;
- salariés âgés de 55 ans et plus : 10 %.
- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est de 5 %.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la profession. Les parties signataires s'accordent sur un objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur un objectif d'augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une période de 3 ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties signataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

Article 4.2

En vigueur étendu

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT ou, à défaut, des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTB.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1. Amélioration des conditions de manutention des charges lourdes :

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour améliorer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention ;

- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, avant fin 2014, au niveau national, sous l'égide de l'organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics (OPPBTB), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional ;

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTB une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs ;

- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe ;

- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2. Diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation ;

- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations ;

- par la conduite d'une action en direction des fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques ;

- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des situations et des postes de travail mis en place par l'OPPBTB. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différenciés. A partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances, le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du

personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne...) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3. Développement des installations sanitaires sur les chantiers

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la convention nationale d'objectifs BTP 2009-2013 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBT sur ce sujet.

Article 4.3

En vigueur étendu

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la profession.

Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (art. 17) et le contrat de professionnalisation.

Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante sous réserve que l'OPCA de la construction Constructys dispose des fonds nécessaires.

Le secteur du BTP a pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

Article 4.4

En vigueur étendu

Afin d'aider les entreprises à mettre en place une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjoints du BTP. Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau du secteur du BTP dans son ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP ;
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective des entretiens de deuxième partie de carrière.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur propose à chaque salarié, à 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, compte tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles et les modalités de sa fin de carrière. Cet entretien peut également avoir lieu à l'initiative du salarié.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre d'anticiper la deuxième partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, sont notamment examinés les objectifs de professionnalisation du salarié, sa participation éventuelle à des actions de tutorat permettant l'accueil de salariés et la transmission des connaissances et des savoir-faire ainsi que plus généralement son projet professionnel.

De plus, l'employeur informe le salarié des possibilités d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans. Cette périodicité est ramenée à 3 ans pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Elles informent le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sur les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise de l'entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail.

Article 4.5

En vigueur étendu

Afin de permettre aux salariés de définir un projet professionnel de deuxième partie de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant de 1 an d'ancienneté dans l'entreprise et de 5 ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan à l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 4.4 tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par le FONGECIF ou éventuellement, si l'entreprise en fait la demande, par l'OPCA de la construction Constructys sous réserve que celui-ci dispose des fonds nécessaires.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la construction Constructys doit

progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord.

Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer l'accès des seniors aux dispositifs de formation existant dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Aussi, en vue d'actualiser et de développer leurs compétences et de consolider la deuxième partie de leur carrière professionnelle, les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle bénéficient d'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation conformément à l'accord du 13 juillet 2004 (art. 4). Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la construction Constructyts.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10 % par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la construction Constructyts dispose des fonds nécessaires.

Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

Article 4.6

En vigueur étendu

Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les 2 ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

Titre V Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes

En vigueur étendu

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans le secteur du BTP, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et son avenant n° 1 du 7 décembre 2011 relatif à l'ordre des tuteurs des travaux publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la banque nationale de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la construction Constructyts.

Titre VI égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et mixité des emplois

En vigueur étendu

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la profession du BTP.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans le secteur du BTP, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le bâtiment et les travaux publics.

Titre VII Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges

En vigueur étendu

Les parties signataires confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications du BTP (OPMQ-BTP) le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4 qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et D. 5121-12 du code du travail.

Ce guide fera l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Initié au cours du second semestre 2013, ce guide sera mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP.

Il fera par ailleurs l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

Titre VIII Suivi, évaluation et calendrier prévisionnel

En vigueur étendu

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

Titre IX Cadre juridique

Article 9.1

En vigueur étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) (idcc 1597) ;
- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (idcc 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 (idcc 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (idcc 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres), dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 9.2

En vigueur étendu

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1 ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action afin de pouvoir bénéficier de l'aide financière au titre du contrat de génération.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

Article 9.3

En vigueur étendu

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la construction, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

Article 9.4

En vigueur étendu

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la direction générale du travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 9.5

En vigueur étendu

Le présent accord national sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du code du travail.

Accord du 25 juin 2014 relatif à la couverture sociale des salariés en cessation d'activité

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FFIE ; FNTP ; Fédération des SCOP du BTP.
Organisations de salariés	BATIMAT-TP CFTC ; FNCFB CFDT ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction.

Préambule

En vigueur non étendu

L'article 41 de la loi n° 98-1194 de financement de la sécurité sociale pour 1999, complété notamment par le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 et deux arrêtés du même jour, ainsi que par l'article 36 de la loi n° 99-1140 de financement de la sécurité sociale pour 2000, a institué un dispositif de préretraite pour les salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant eu une activité les mettant en contact avec elle.

Afin d'améliorer les conditions de départ des salariés cessant leur activité dans le cadre de ce dispositif, les parties signataires décident les dispositions suivantes qui font suite aux accords du 4 juillet 2000, du 20 juin 2002, du 30 juin 2004, du 29 juin 2006, du 25 juin 2008, du 29 juin 2010 et du 27 juin 2012.

Article 1er

En vigueur non étendu

L'ouvrier qui donne sa démission après avoir obtenu de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) le bénéfice de l'allocation de cessation anticipée d'activité des travailleurs de l'amiante peut bénéficier au moment de sa cessation d'activité, par dérogation aux dispositions de l'article 23.1 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 31 juillet 1968), du versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Le montant de cette indemnité est celui qui résulte des dispositions des articles 23.2 à 23.3 du règlement susvisé. L'indemnité versée est imputée sur le fonds des indemnités de fin de carrière tel que prévu à l'article 27 du même règlement.

Article 2

En vigueur non étendu

Les salariés bénéficiaires du dispositif mentionné dans le préambule peuvent adhérer, à titre dérogatoire, aux régimes individuels de frais médicaux proposés aux retraités par BTP Prévoyance. Ils bénéficient à ce titre de l'ensemble des réductions tarifaires applicables à ces régimes.

Article 3

En vigueur non étendu

En cas de décès de l'ancien salarié pendant la période de cessation d'activité, il est assuré à son conjoint et à ses enfants :

- pour les ouvriers : un capital décès, une rente au conjoint survivant et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 17, 18 et 19 du règlement du régime national de prévoyance des ouvriers du BTP ;
- pour les ETAM : un capital décès et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 14 et 15 du règlement du régime national de prévoyance des ETAM du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 13 décembre 1990) ;
- pour les cadres : un capital décès et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 15 et 17 du règlement du régime de prévoyance de base des cadres du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 1er octobre 2001).

A titre dérogatoire, les garanties décès prévues aux présents articles sont accordées aux intéressés sans contrepartie de cotisations. Le conseil d'administration de BTP Prévoyance décide des modalités de compensation des cotisations correspondantes.

Article 4

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable aux salariés bénéficiaires des dispositions légales mentionnées au préambule, affiliés, lors de leur cessation d'activité, à BTP Prévoyance, et dont cette cessation d'activité intervient entre le 1er juillet 2014 et le 30 juin 2016.

Les parties signataires conviennent d'examiner, avant cette dernière date, l'opportunité de reconduire, à l'identique ou avec des modifications, le présent accord qui, à défaut d'être reconduit, cessera de plein droit de produire ses effets à compter du 1er juillet 2016.

Le texte du présent accord sera déposé en un nombre suffisant d'exemplaires aux services centraux du ministre chargé du travail et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du code du travail.

Accord du 10 février 2015 relatif au financement de la formation continue

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; SCOP BTP.
Organisations de salariés	BATIMAT TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction.

(2) Voir également arrêté du 22 avril 2016 JORF 18 mai 2016 modifiant l'arrêté du 22 avril 2016.

Préambule

En vigueur étendu

Les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche du bâtiment considèrent que la loi du 5 mars 2014 constitue une étape charnière dans l'évolution du système de formation professionnelle français et prennent acte que celle-ci, adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

En effet, elle oriente la formation professionnelle continue vers les salariés afin qu'ils deviennent acteurs du développement de leur qualification professionnelle et vers les demandeurs d'emploi afin qu'ils puissent accéder à un emploi en adéquation avec les besoins des entreprises.

Elle renforce les dispositifs d'accompagnement individuels visant la sécurisation des parcours professionnels par la création du compte personnel de formation, de l'entretien professionnel et du conseil en évolution professionnelle.

Elle réforme effectivement les règles de financement de la formation continue sur plusieurs points :

- elle modifie les conditions de financement du plan de formation de l'entreprise tout en maintenant un financement des dispositifs au bénéfice des salariés et/ou des demandeurs d'emploi ;
- elle modifie les conditions d'accès et d'utilisation de la péréquation interprofessionnelle.

Elle maintient, pour les branches professionnelles, la faculté de créer des contributions supplémentaires par voie conventionnelle et aux entreprises celle de verser des contributions volontaires à leur OPCA.

Au regard de ces éléments, les organisations professionnelles d'employeurs et syndicales de salariés représentatives au niveau national de la branche du bâtiment décident de prendre les dispositions suivantes.

Article 1er

En vigueur étendu

a) Contribution unique légale au financement de la formation professionnelle continue

Conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables à compter du 1er janvier 2015, les entreprises sont redevables d'une contribution pour le financement de la formation continue de :

- 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 1 % de la masse salariale pour les entreprises d'au moins 10 salariés.

La répartition des ressources entre les différents régimes de dépenses et différentes catégories d'entreprise se fait selon les dispositions légales et réglementaires applicables à compter du 1er janvier 2015.

b) Contributions supplémentaires conventionnelles à affecter au financement de la formation professionnelle continue pour les entreprises du bâtiment

Afin de disposer des ressources nécessaires pour poursuivre leur politique de développement de la formation continue des salariés des entreprises du bâtiment, en particulier dans l'accompagnement des TPE et PME, et répondre aux besoins croissants du secteur de disposer de personnels qualifiés, les parties signataires représentant le bâtiment décident, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail applicables à compter du 1er janvier 2015, d'appeler auprès des entreprises du bâtiment une contribution supplémentaire conventionnelle versée à l'OPCA de la construction.

1. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés

Cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés.

2. Taux de la contribution supplémentaire conventionnelle pour les entreprises du bâtiment de 10 salariés à moins de 300 salariés

Cette contribution s'élève à 0,20 % de la masse salariale pour les entreprises du bâtiment de 10 à moins de 300 salariés.

Durant la période de franchissement de seuil, les entreprises maintiennent leurs obligations légales et conventionnelles dans le champ de la formation professionnelle initiale et continue.

c) Contributions supplémentaires volontaires au financement de la formation professionnelle continue

Les parties signataires affirment leur volonté que les entreprises du bâtiment de 10 salariés et plus versent des contributions supplémentaires volontaires à l'OPCA de la construction dans le cadre du financement de la formation continue et de son développement.

C'est pourquoi, conformément aux dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les parties signataires décident de permettre à l'OPCA de la construction la collecte de contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises.

Elles mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour formaliser les modalités de mise en œuvre de ces dispositions et engager un plan d'action afin d'inciter les entreprises de 10 salariés et plus à recourir aux services proposés par l'OPCA de la construction en contrepartie de leurs contributions volontaires.

Ces versements font l'objet d'une gestion spécifique et d'un suivi comptable distinct au sein de l'OPCA de la construction.

Article 2

En vigueur étendu

Les contributions supplémentaires conventionnelles collectées par l'OPCA de la construction sont mutualisées distinctement dès réception au sein de chaque section professionnelle concernée (bâtiment 10 et + ; BTP - 10) et font l'objet d'une gestion séparée. Elles financent les actions prioritaires suivantes :

- l'amélioration de la santé et de la sécurité au travail pour l'ensemble des salariés accédant ou en poste dans les entreprises du bâtiment et la prise en charge des formations correspondantes. Dans ce domaine, les parties signataires conviennent de poursuivre le travail engagé avec les organismes de la branche pour faciliter l'intégration des formations obligatoires dans la formation professionnelle des jeunes et des demandeurs d'emploi. Elles souhaitent également développer les dispositifs de suivi des compétences acquises par les salariés et leur traçabilité afin d'en faciliter l'entretien ;
- la pérennisation de l'emploi dans les TPE et PME du bâtiment. Dans ce cadre, les actions favorisant la création, la gestion, la reprise ou la transmission d'entreprise feront l'objet de financements prioritaires ;
- l'accompagnement des entreprises du bâtiment et la formation de leurs salariés dans les domaines de la transition écologique et énergétique ;
- de façon générale, les contributions conventionnelles pourront, si besoin, être mobilisées pour financer toute action qui concourt au développement de la formation professionnelle, et notamment :
- le développement de parcours d'insertion et de qualification dans les entreprises du bâtiment ;
- le développement des compétences aux fonctions d'encadrement ;
- la mise en œuvre de démarches de responsabilité sociétale dans les entreprises de bâtiment.

Elles pourront compléter les ressources affectées au compte personnel de formation et à la professionnalisation ainsi qu'aux travaux de l'observatoire des métiers des branches du bâtiment et des travaux publics pour le secteur du bâtiment.

Par ailleurs, afin de poursuivre le développement de la formation des salariés dans les entreprises du bâtiment de moins de 10 salariés, la prise en charge des salaires durant la formation sera effectuée de façon forfaitaire par l'OPCA de la construction.

Enfin, les signataires conviennent qu'une enveloppe de 4,5 % du montant de la contribution conventionnelle supplémentaire collectée auprès des entreprises du bâtiment de 10 à moins de 300 salariés sera réservée aux actions destinées à permettre aux salariés exerçant des mandats de représentation ou souhaitant exercer de telles responsabilités d'acquiescer les compétences correspondantes.

Le conseil d'administration de l'OPCA de la construction définit les modalités de mise en œuvre de cette priorité de branche à compter du 1er janvier 2015 et rend compte annuellement de son utilisation aux CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

(1) Article 2 étendu sous réserve des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du code du travail.
(Arrêté du 26 février 2016 - art. 1)

Article 3

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 6332-1 (II, 7°) du code du travail, les parties signataires mandatent leurs représentants à l'OPCA de la construction pour que celui-ci puisse prendre en charge, pendant une durée maximale de 2 ans, les coûts de formation engagés pour faire face à de graves difficultés économiques conjoncturelles.

Article 4

En vigueur étendu

Les dispositions du présent accord annulent et remplacent les dispositions conventionnelles contraires relatives au financement de la formation professionnelle continue dans les entreprises du bâtiment.

Article 5

En vigueur étendu

Les dispositions financières du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1er janvier 2015.

Article 6

En vigueur étendu

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe.

Article 7

En vigueur étendu

Les parties signataires conviennent expressément que le présent accord peut être dénoncé en totalité ou en partie sous réserve d'une durée de préavis conforme aux dispositions légales et réglementaires.

Article 8

En vigueur étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Annexe I

En vigueur étendu

Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) ;

- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés) ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;

- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 ;

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Accord du 29 juin 2016 relatif à la stratégie des branches du bâtiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB FNTF FNSCOP BTP FFB
Organisations de salariés	FG FO FNCB CFDT CFE-CGC BTP FNCSBA CGT

Préambule

En vigueur non étendu

Au cours des 10 dernières années, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics ont signé des accords afin de développer la formation professionnelle tout au long de la vie et la qualité de la formation professionnelle dans leurs branches professionnelles.

Ils ont engagé également une réforme de leurs organismes en charge de la formation au sein des branches du bâtiment et des travaux publics pour adapter ceux-ci à l'évolution de la réglementation et de l'environnement institutionnel.

Ces différentes initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment de l'apprentissage, et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

La profession est confrontée à une mutation, au moment où elle met en œuvre la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 qui reprend pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du bâtiment et des travaux publics réaffirment leur volonté de disposer et mettre en œuvre une politique de branche forte et ambitieuse, au service des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises de la profession ainsi qu'au service des organismes de formation qui participent au développement des qualifications et des compétences professionnelles des différents publics.

Ils considèrent que la réussite de cette politique de branche ambitieuse n'est possible qu'en agissant à plusieurs niveaux et décident de prendre les dispositions suivantes :

Article 1er

En vigueur non étendu

Au regard des missions qui leur sont confiées notamment par la loi de mars 2014 mais également des engagements fixés par les accords de 2004 et 2013, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable qu'elles disposent d'une information de qualité sur les besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences, et ce, à tous les niveaux d'emploi et sur l'ensemble du territoire.

Dans un environnement en forte mutation, ces données sont essentielles pour que les partenaires sociaux puissent piloter la politique professionnelle, et notamment la politique de certification, et alimenter un dialogue constructif avec les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs qui concourent au développement de la formation professionnelle dans le bâtiment et les travaux publics, au niveau national comme au niveau régional.

Les organisations signataires rappellent que les ressources affectées par l'observatoire des métiers du BTP, par le CCCA-BTP ou par l'OPCA de la construction, permettent de disposer déjà aujourd'hui :

- d'analyses statistiques détaillées, au niveau national comme au niveau régional ;
- d'informations sur les métiers et leurs évolutions et de portraits statistiques ;
- d'outils de cartographie et de gestion des compétences ;
- de données sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois, des dispositifs de certification professionnelle et des qualifications ;
- d'études prospectives sur les besoins ;
- d'analyses sur les dispositifs de formation.

Les organisations signataires considèrent néanmoins que la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires en charge de la politique d'études gagnerait à être renforcée à l'initiative de l'observatoire des métiers du BTP et dans le cadre des prérogatives respectives des différentes instances ou organismes paritaires.

Cela permettrait notamment de :

- établir un programme coordonné d'études en fonction des priorités des partenaires sociaux ;
- développer les études prospectives tant au niveau national que régional ;
- coordonner l'utilisation de ces travaux et leur exploitation par les entreprises, les salariés, les organismes de formation, les partenaires sociaux et acteurs institutionnels nationaux et régionaux ;
- optimiser les partenariats avec l'ensemble des fournisseurs de statistiques au niveau professionnel et interprofessionnel ;
- développer l'analyse et l'exploitation des données au niveau des territoires, au plus près des besoins des jeunes, des entreprises et de leurs salariés ;
- développer une politique de veille et d'anticipation sur l'évolution des besoins de la profession.

Article 2

En vigueur non étendu

Quelle que soit la conjoncture, les entreprises du bâtiment et des travaux publics recrutent au moins chaque année 75 000 salariés pour renouveler leurs effectifs. Elles ont besoin de continuer à faire connaître leurs métiers et leurs évolutions, les emplois qu'elles proposent et les formations qui permettent d'accéder aux différents niveaux d'emploi et de qualification.

Elles sont en concurrence avec d'autres entreprises d'autres secteurs professionnels qui cherchent également à attirer et accueillir les jeunes et y consacrent parfois des moyens significatifs.

Dans ce cadre, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable que la profession développe une politique de communication ambitieuse auprès des jeunes et de leur famille, des demandeurs d'emploi et de l'environnement institutionnel qui participe à l'orientation professionnelle des différents

publics.

D'ores et déjà de nombreuses actions sont engagées par le CCCA-BTP, l'OPCA de la construction et l'observatoire des métiers du BTP à différents niveaux :

- supports d'informations sur les métiers et les dispositifs de formation ;
- site internet ;
- campagne de communication ;
- revues.

Pour autant, au regard des besoins de recrutement et considérant l'importance de l'information et de la communication sur les métiers dans l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi, les organisations signataires considèrent nécessaire de renforcer la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires et ceci afin de :

- partager les moyens susceptibles d'être mobilisés pour communiquer auprès des différents publics (supports, base de données, fiches, vidéos...) ;
- mener conjointement des actions de communication ;
- coordonner les actions de communication engagées ;
- renforcer la présence du bâtiment et des travaux publics dans les médias pour mieux faire connaître les métiers, les emplois, les entreprises, les ouvrages du bâtiment et des travaux publics.

Article 3

En vigueur non étendu

La profession dispose à l'heure actuelle d'un très grand nombre de diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle (CQP). Les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration et à l'actualisation des diplômes et titres professionnels, dans le cadre des commissions paritaires consultatives (CPC) du ministère de l'éducation nationale et du ministère de l'emploi. Ils assurent, par ailleurs, le pilotage et l'actualisation des CQP développés par les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics.

Ils bénéficient de l'appui des services du CCCA-BTP dans le cadre des CPC de l'éducation nationale et de ceux de l'OPCA de la construction pour l'élaboration et l'actualisation des CQP.

Pour faire face aux évolutions plus rapides de l'emploi et accompagner véritablement le développement de parcours professionnels dans la profession, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable de faire évoluer leurs certifications, en s'appuyant sur les études engagées par la profession, notamment celles de l'observatoire des métiers du BTP.

Ils estiment également indispensable de développer la modularisation de leurs certifications en blocs de compétences dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation, faciliter la VAE et la reconnaissance des compétences des salariés des entreprises du bâtiment et des travaux publics, sans que cela ne débouche sur la certification des blocs de compétences.

Article 4

En vigueur non étendu

À travers leurs différentes contributions légales, conventionnelles et volontaires, les entreprises du bâtiment et des travaux publics consacrent des ressources importantes au développement de la formation professionnelle initiale et continue et en particulier à l'apprentissage, compte tenu de leur attachement à cette voie de formation privilégiée par la profession.

Une partie de ces ressources vient compléter le financement de la formation professionnelle initiale et de l'apprentissage assuré par les conseils régionaux et l'État.

Conformément aux décisions des partenaires sociaux, ces ressources collectées par le CCCA-BTP et l'OPCA de la construction sont destinées au financement de la qualité de la formation dans la profession.

Elles doivent permettre de conforter les relations avec les établissements du réseau paritaire du CCCA BTP et, au-delà, développer les partenariats avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle initiale qui proposent des formations aux métiers du bâtiment et des travaux publics et s'inscrivent dans le cadre de la politique des branches.

Les organisations signataires considèrent que l'utilisation des ressources de l'OPCA de la construction (fonds de la professionnalisation, taxe d'apprentissage) constitue, dès lors qu'elle est coordonnée à l'action du CCCA-BTP, une opportunité d'améliorer le financement d'une politique de qualité dans les branches du bâtiment et des travaux publics.

Article 5

En vigueur non étendu

Pour mettre en œuvre dès que possible l'ensemble de ces dispositions, les parties signataires demandent à leurs représentants siégeant respectivement au conseil d'administration du CCCA-BTP et au conseil d'administration de l'OPCA de la construction de :

- constituer dès la signature du présent accord un groupe de travail paritaire conjoint composé de 2 membres par organisation choisis parmi les mandataires siégeant dans chacun des organismes ;
- élaborer une convention de partenariat entre les deux organismes portant sur l'ensemble des dispositions de l'accord ;
- engager le programme de collaboration entre les deux organismes, après validation par les conseils d'administration respectifs.

Parallèlement, les partenaires sociaux engageront une étude sur l'opportunité et la faisabilité de regrouper certains moyens des deux structures, tout en conservant les deux organismes paritaires.

Dans ce cadre, les CPNE conjointes du bâtiment et des travaux publics élaboreront au cours du second semestre 2016 le cahier des charges de l'étude et assureront son pilotage.

Article 6

En vigueur non étendu

Les organisations signataires prennent acte que la réduction du nombre de régions en application de la loi NOTRe, devrait conduire les partenaires sociaux à regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires afin que conformément aux dispositions de l'accord du 6 septembre 2006, il n'y ait qu'une seule association paritaire par région.

Elles estiment néanmoins qu'au regard de l'évolution de l'apprentissage, la priorité doit être mise sur les nécessaires adaptations de chaque association, conformément aux orientations fixées par les partenaires sociaux dans l'accord du 3 juillet 2013.

Parallèlement, elles invitent dès à présent leurs représentants siégeant dans les associations à engager les discussions au niveau régional, en prenant soin de mener au préalable et avec l'appui du CCCA-BTP une étude détaillée sur l'opportunité et les conditions d'un regroupement territorial.

Les partenaires sociaux se fixent l'objectif de regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires dans les régions concernées au plus tard le 1er janvier 2019.

Article 7

En vigueur non étendu

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (code idcc 1596) ;
- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (code idcc 1597) ;
- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code idcc 2609) ;
- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, (codes idcc 2420 et 0203) ;
- et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics :

- à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (codes idcc des CCN ouvriers, ETAM, cadres des TP : 1702,2614 et 3212).
- Ainsi que dans les DOM.

Article 9

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Accord professionnel du 14 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Construction)

Signataires	
Organisations patronales	CAPEB ; FFB ; FNTP ; Syndarch ; FNB ; CNATPP,
Organisations de salariés	CSFV CFTC ; SPABEIC BTP CFE-CGC ; BATIMAT-TP CFTC ; CFE-CGC BTP ; SICMA CFE-CGC ; FG FO construction ; FNCB CFDT,

Préambule

En vigueur non étendu

La filière de la construction rassemble des acteurs majeurs de l'économie et du champ social. Conscients des enjeux en termes de besoins en emplois, d'évolution des métiers, et d'adaptation des compétences, les partenaires sociaux au présent accord ont de tout temps développé une politique active dans le domaine de la formation professionnelle, initiale et continue ; dans le cadre d'un dialogue social vivant, notamment au sein de leurs instances paritaires (CPNE [FP], CPREF quand elles existent...). Ces initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment en apprentissage et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

Aujourd'hui, la filière de la construction est confrontée à des mutations profondes et rapides auxquelles les entreprises doivent s'adapter : développement numérique, intelligence artificielle, transition écologique, évolutions technologiques... Convaincus que dans ce contexte, le développement des compétences constitue un enjeu majeur de sécurisation des parcours professionnels et d'accroissement de la compétitivité des entreprises, les partenaires sociaux des branches signataires du présent accord veulent créer les conditions permettant d'accompagner ces changements. Parallèlement, par-delà les cycles économiques, les besoins en recrutement de personnel qualifié restent importants.

Pour répondre à ces nouveaux enjeux, les partenaires sociaux souhaitent s'appuyer sur les opportunités ouvertes par la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel pour créer un opérateur de compétences de la construction regroupant le bâtiment, les travaux publics, le négoce des matériaux de construction, les architectes et les professions liées au secteur de la construction, répondant ainsi au souci de cohérence et de pertinence de champ économique.

La filière de la construction regroupe en effet un ensemble de métiers variés et complémentaires qui, de la conception à la réalisation, de la construction à l'entretien et à la maintenance, de la fabrication de matériaux à leur commercialisation et plus largement à leur mise en œuvre, concourent à la réalisation ou à la rénovation d'ouvrages bâtis et d'infrastructures. Par-delà la diversité des activités, se tissent entre les entreprises concernées un ensemble de liens économiques, techniques et organisationnels qui concourent à la mobilisation de compétences connexes qui peuvent être communes.

Au sein de la filière de la construction :

- le bâtiment compte 210 000 entreprises employant 894 000 salariés ;
- les travaux publics comptent 18 000 entreprises employant 250 000 salariés ;
- le négoce des matériaux de construction compte 2 700 entreprises employant 72 000 salariés ;
- l'architecture compte 11 000 entreprises employant 43 000 salariés.

Le périmètre de l'opérateur de compétences a vocation à s'élargir en fonction des branches répondant à la cohérence économique du champ de l'opérateur qui décideront de rejoindre ultérieurement l'opérateur de compétences de la construction.

L'opérateur de compétences est doté par le législateur de missions spécifiques, notamment en matière de financement de l'alternance et du développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés. Il est également chargé de la mise en œuvre des politiques de branche propre à son champ d'intervention.

Néanmoins, compte tenu des spécificités de la filière construction, des enjeux et des liens interentreprises existants, les partenaires sociaux réaffirment l'importance de mener des actions au bénéfice de l'ensemble des entreprises et des salariés de ces branches, quels que soient leur taille et leur statut.

Dans le domaine de la formation, les partenaires sociaux parties au présent accord rappellent leur attachement à l'élaboration de politiques de branches au service de l'emploi, des compétences et de la compétitivité, définies conjointement au sein des CPNE (FP) et des CPREF, lorsqu'elles existent, dont le rôle politique dans le champ emploi/formation est réaffirmé. L'opérateur de compétences met en œuvre les priorités politiques définies par les CPNE (FP).

Ils rappellent également qu'à cet effet, l'analyse prospective des besoins en compétences est indispensable. En conséquence, ils soulignent l'importance des travaux menés par les observatoires prospectifs des métiers et des qualifications des branches adhérentes à l'opérateur de compétences et en particulier l'observatoire prospectif des métiers et qualifications du BTP (OPMQ-BTP), dont ils entendent pérenniser et développer le rôle.

Article 1er

En vigueur non étendu

Il est créé entre les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au niveau national du bâtiment, des travaux publics, du négoce des matériaux de construction et des entreprises de l'architecture et signataires du présent accord, l'opérateur de compétences de la construction. Il est dénommé « opérateur de compétences de la construction ».

L'opérateur de compétences de la construction est créé sous la forme d'une association paritaire relevant de la loi du 1er juillet 1901 relative au contrat d'association. Il est créé pour une durée illimitée. Ce nouvel opérateur de compétences sera mis en place à partir de l'actuel organisme paritaire collecteur agréé de la construction institué par l'accord collectif national du 29 juin 2010, dont les statuts seront modifiés postérieurement à l'élaboration, la validation et la conclusion du présent accord.

À cet effet, les organisations précitées se réuniront dès janvier 2019 afin de procéder à l'élaboration, la validation et la mise en place des statuts.

Article 2

En vigueur non étendu

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises, quel que soit leur effectif de salariés, relevant des branches composant l'opérateur de compétences qui sont :

1. Les branches signataires du présent accord, en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, dont le périmètre est précisé à l'article 8 ;
2. Les branches non visées au 1 ayant désigné et adhéré en application des articles L. 2261-3 et L. 2261-5 du code du travail à l'opérateur de compétences de la construction, au sens prévu par l'article L. 6332-1-1 du code du travail ;
3. Les branches pour lesquelles l'opérateur de compétences de la construction aura été désigné par l'État.

Les parties au présent accord sollicitent auprès de l'administration du travail l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction pour l'ensemble du territoire métropolitain ainsi que pour les départements, régions et collectivités uniques d'outre-mer, Saint-Barthélemy et Saint-Martin, conformément à l'article L. 6523-1 du code du travail.

Dans l'hypothèse où des branches professionnelles de métiers liées à la construction émettraient, ultérieurement à la signature du présent accord, le souhait d'intégrer l'opérateur de compétences de la construction, y seraient rattachées par l'État ou quitteraient l'opérateur de compétences de la construction, les parties signataires examineront les adaptations nécessaires à apporter au présent accord.

Article 3

En vigueur non étendu

Dans le respect des dispositions légales et réglementaires, des accords collectifs, des orientations définies par chaque CPNE (FP) des branches concernées et de l'avis de chaque section professionnelle paritaire ou commission paritaire définie à l'article 5.6, l'opérateur de compétences de la construction a notamment pour missions :

1. D'assurer le financement des contrats d'apprentissage, des contrats de professionnalisation et des autres formes d'alternance, dans les conditions définies par les branches concernées, de même que toutes dépenses et charges légalement prévues ;
2. D'assurer le financement des actions de formation des demandeurs d'emploi, dont notamment la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle et collective ;
3. De financer les actions concourant au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
4. De collecter ou de percevoir les contributions supplémentaires conventionnelles, en substitution de Constructyctys - OCPA de la construction ;
5. D'apporter un appui technique aux branches professionnelles pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage, de professionnalisation et des autres formes d'alternance ainsi que de fournir un appui en matière de gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences ;
6. D'assurer un appui technique aux branches professionnelles pour leurs missions de certification des diplômes et titres à finalité professionnelle et des CQP ;
7. D'assurer un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité ;
8. De promouvoir les modalités de formation réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail ;
9. D'assurer le financement des études et de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications conformément à la législation en vigueur ;
10. D'assurer le développement et le financement de la formation des tuteurs et maîtres d'apprentissage ;
11. De s'assurer de la qualité des actions de formation qu'il finance ;
12. De conclure des conventions avec l'État et les conseils régionaux, conformément à l'article L. 6332-1-II 1 et 2.

L'opérateur de compétences de la construction a également pour mission de collecter des contributions supplémentaires ayant pour objet le développement de la formation professionnelle continue, versées sur une base volontaire par toute entreprise relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction.

En outre, l'opérateur de compétences de la construction peut être désigné par des accords collectifs de branche pour gérer des ressources qui participent au financement ou au développement de la formation professionnelle.

Article 4

En vigueur non étendu

Article 4.1

En vigueur non étendu

En application des dispositions légales et réglementaires, l'opérateur de compétences de la construction dispose des ressources suivantes :

1. Les ressources et subventions prévues par la loi et les dispositions réglementaires, dont les sommes versées par France compétences ;
2. Les contributions supplémentaires conventionnelles prévues par un accord de branche relevant du champ d'intervention de l'opérateur de compétences de la construction ;
3. Les contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises ;
4. Des participations financières et subventions de l'État, des collectivités territoriales, du fonds social européen, ou tout autre organisme ;
5. Des participations financières et contributions d'organismes spécialisés.

De toutes autres ressources autorisées par la réglementation.

Article 4.2

Outre les sections financières établies à titre transitoire en application de l'article 7.2 du présent accord, les contributions des entreprises sont réparties au sein des sections financières légales, réglementaires et conventionnelles suivantes :

1. Actions de financement de l'alternance ;
2. Actions utiles au développement des compétences au bénéfice des entreprises de moins de 50 salariés ;
3. Contributions supplémentaires conventionnelles versées en application d'un accord collectif national conclu entre les organisations représentatives d'employeurs et de salariés d'une branche considérée ;
4. Contributions supplémentaires versées sur une base volontaire par les entreprises.

Peut également être instituée toute autre section financière de gestion de fonds dont les modalités de collecte et d'usages sont définies par le code du travail (notamment par son art. L. 6332-11-1), le code général des impôts, ou un ou plusieurs accords de branche.

Article 5

En vigueur non étendu

Article 5.1

En vigueur non étendu

Au-delà de six accords d'adhésion à l'opérateur de compétences de la construction, une assemblée générale sera constituée. Elle réunira annuellement chaque organisation professionnelle d'employeurs et organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction.

L'assemblée générale délibère sur le rapport d'activité, entend les attentes des branches, notamment celles non représentées au conseil d'administration, étudie les questions de transversalité des compétences au sein des branches représentées et formule des propositions au conseil d'administration.

Article 5.2

En vigueur non étendu

L'association est gérée par un conseil d'administration paritaire composé d'un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives des branches professionnelles adhérentes ou signataires à l'opérateur de compétences de la construction.

Le conseil d'administration est composé de 40 membres :

- 20 membres au titre du collège employeurs ;
- 20 membres au titre du collège salariés.

La composition du conseil d'administration prend en compte la diversité des branches professionnelles signataires et adhérentes au présent accord :

- le collège salariés est composé de 20 membres désignés par les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives au sein d'au moins deux branches professionnelles distinctes, signataires ou adhérentes au présent accord, constitutives de l'opérateur de compétences de la construction. Chaque organisation syndicale prédéfinie désigne quatre représentants et arrête en son sein la répartition de ses sièges ;
- le collège employeurs est composé de 20 membres désignés par les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et signataires dans le champ d'une des branches composant l'opérateur de compétences de la construction. La représentation des branches dans le collège employeurs est fonction du nombre de salariés et du nombre d'entreprises de la branche professionnelle.

Toutefois, lorsque le nombre de salariés et d'entreprises composant une branche est supérieur de moitié à celui de l'ensemble des branches professionnelles relevant de l'opérateur de compétences de la construction, la branche concernée dispose de 10 sièges. Les 10 sièges restants sont répartis à raison de 3 sièges pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 200 000, 2 sièges pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 65 000, 1 siège pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs > 40 000.

Si nécessaire, dans chaque collège, dans le cadre d'une représentation tournante, un siège dit « tournant » est réservé pour les branches comptant un total : nombre de salariés + nombre d'entreprises employeurs < 40 000.

Les sièges non pourvus selon les règles édictées ci-dessus, sont répartis entre les branches disposant de sièges permanents au conseil d'administration en fonction du nombre total de salariés et d'entreprises, sans pouvoir excéder un siège supplémentaire, décomposé comme suit :

- 10 sièges plus un pour le bâtiment (6 sièges plus 1 pour la FFB et 4 sièges pour la CAPEB) ;
- 3 sièges plus un pour les travaux publics (3 + 1 pour la FNTP) ;
- 2 sièges plus un pour le négoce de matériaux de construction (2 + 1 pour la FNBM) ;
- 1 siège plus un pour les architectes (1 + 1 pour le syndicat de l'architecture).

Lorsque plusieurs organisations professionnelles signataires ou adhérentes sont représentées au sein d'une branche, la répartition se fait selon une règle définie entre elles.

- dans chaque collège, les membres du conseil d'administration sont désignés par les organisations représentatives des branches qu'ils représentent. Ces organisations peuvent pourvoir à tout moment à leur remplacement. Les nominations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l'opérateur de compétences de la construction. Les mandats des membres des instances de gouvernance de l'opérateur de compétences de la construction sont renouvelables et s'exercent dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

- le conseil d'administration désigne en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire, selon une règle d'alternance paritaire entre les différents postes.

Ces différentes fonctions sont attribuées aux représentants des organisations signataires de l'accord pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeurs et au collège salariés, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'opérateur de compétences de la construction avec celle de président de section professionnelle paritaire ou commission paritaire professionnelle.

Les attributions du président, du vice-président, trésorier et secrétaire sont fixées par les statuts de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 5.3

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion de l'organisme, conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles. Dans le cadre des missions définies par la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, il a principalement pour missions de :

1. Veiller à la mise en œuvre des missions de l'opérateur de compétences de la construction conformément aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur ;
2. Délibérer sur la base des propositions formulées par les sections professionnelles paritaires ou des commissions paritaires, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant des sections ;
3. Décider des règles relatives aux priorités de prise en charge des formations, en prenant en compte les propositions qui lui sont faites par les sections professionnelles paritaires ou les commissions paritaires ;
4. Étudier les propositions faites par l'assemblée générale de l'opérateur de compétences de la construction, si celle-ci est constituée ;
5. Veiller à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE (FP), des dispositions conventionnelles des branches en matière de formation professionnelle, veiller au traitement identique des entreprises sur l'ensemble du territoire national ;

6. Garantir l'équilibre financier de l'opérateur de compétences de la construction. À ce titre, il suit la consommation des engagements, des réalisations, du niveau de trésorerie et rend les arbitrages nécessaires aux demandes d'utilisation des fonds mutualisés ;
7. Mettre en œuvre la répartition et l'affectation des contributions gérées par l'opérateur de compétences de la construction dans le respect des sections financières visées à l'article 4.2. À cette fin, il définit les règles particulières de fonctionnement applicables à la ou les sections financières destinées à accueillir les contributions conventionnelles ou volontaires ;
8. Définir les objectifs et valider le contenu des projets de conventions triennales d'objectifs et de moyens conclues avec l'État, ainsi que des conventions-cadres de coopération telles que prévues à l'article L. 6332-1 du code du travail, dans le respect des politiques de branche définies par les CPNE (FP) ;
9. Valider les projets de conventions avec les régions, dans les conditions déterminées à l'article L. 6211-3 du code du travail, après avis des CPREF lorsqu'elles existent ;
10. Saisir les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires sur des questions spécifiques ;
11. Nommer et révoquer le (la) directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences et lui donner les délégations nécessaires au bon fonctionnement de l'opérateur.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'opérateur, les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacune des sections professionnelles paritaires et des commissions paritaires.

Article 5.4

En vigueur non étendu

Le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction se réunit au moins 6 fois par an. Les délibérations du conseil d'administration font l'objet d'un procès-verbal.

Les votes du conseil d'administration respectent la règle d'une voix par mandataire présent ou représenté.

Article 5.5

En vigueur non étendu

Il est créé un comité de nomination et de rémunération.

Ce comité est composé, paritairement, du président et du vice-président, du trésorier et du secrétaire ainsi que de deux administrateurs de chaque collège de l'opérateur de compétences.

Les membres du comité sont des représentants des organisations signataires de l'accord pour une durée de 2 ans alternativement au collège employeurs et au collège salariés, sans qu'il soit possible pour une même personne de cumuler la fonction de président de l'opérateur de compétences de la construction avec celle de président de section professionnelle paritaire ou commission paritaire professionnelle.

Ce comité est consulté sur les candidatures au poste de directeur(trice) général(e) de l'opérateur de compétences de la construction, ainsi que celles des secrétaires régionaux de l'opérateur de compétences.

Le comité est chargé de fixer les rémunérations et les évolutions salariales, du (de la) directeur(trice) général(e) et également sur proposition du (de la) directeur(trice) général(e) celles des secrétaires régionaux.

Les modalités de fonctionnement du comité de nomination et de rémunération sont définies dans les statuts de l'association.

Article 5.6

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences de la construction est doté d'une section professionnelle paritaire par branche. Chaque branche peut bénéficier d'une section paritaire dès lors qu'elle totalise un chiffre supérieur à 20 000 en effectuant la somme du nombre des entreprises et des salariés.

En deçà de ce seuil, le conseil d'administration peut proposer le rattachement à une section professionnelle paritaire existante ou la création d'une section paritaire dédiée.

Plusieurs branches peuvent décider de se regrouper au sein d'une commission paritaire.

À la date de signature du présent accord, il est créé au sein de l'opérateur de compétences de la construction quatre sections paritaires :

- une section « bâtiment » ;
- une section « travaux publics » ;
- une section « négoce des matériaux de construction » ;
- une section « architecture et cadre de vie ».

Chaque section professionnelle paritaire est composée de 20 membres :

- 10 membres au titre du collège employeurs ;
- 10 membres au titre du collège salariés.

Les sections professionnelles paritaires sont composées :

- pour le collège salariés, de 2 représentants au maximum par organisation syndicale représentative de la branche relevant de la section ;
- pour le collège employeurs, d'un nombre égal de représentants. Ceux-ci sont répartis entre les organisations professionnelles représentatives de la branche relevant de la section selon une règle définie entre elles.

Les commissions paritaires sont composées :

- pour le collège salariés, le nombre de représentants peut être porté à 3 représentants par organisations syndicales représentatives des branches relevant de la commission paritaire ;
- dans ce cas, le collège employeurs comprend un nombre égal de représentants répartis entre les organisations d'employeurs représentatives des branches relevant de la commission paritaire selon une règle définie entre eux.

Les sections paritaires professionnelles peuvent participer, en fonction des thèmes, à des intersections paritaires professionnelles, afin de favoriser les espaces de dialogues et de concertation dans une logique de filière.

Les signataires du présent accord entendent également promouvoir tous travaux permettant des convergences en matière d'emploi et de formation entre les secteurs professionnels au sein de l'opérateur de compétences de la construction mais également des travaux entre opérateurs de compétences.

Les services opérationnels de l'opérateur de compétences de la construction viennent en appui des sections paritaires professionnelles et des commissions paritaires.

Article 5.7

En vigueur non étendu

Les sections professionnelles paritaires et les commissions paritaires :

- proposent au conseil d'administration, sur la base des décisions des CPNE (FP), des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la section professionnelle paritaire ou de la commission paritaire considérée ;
- élaborent des propositions de règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ d'application de la section professionnelle paritaire ou de la commission paritaire considérée.

Article 6

En vigueur non étendu

Article 6.1

En vigueur non étendu

L'opérateur de compétences de la construction s'organise régionalement notamment pour assurer un service de proximité et mener à bien ses missions. Ce niveau régional déconcentré met en œuvre les décisions du conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction.

Dans le cadre de ces missions et sur demande des CPREF, lorsqu'elles existent, le niveau régional de l'opérateur de compétences de la construction assure un appui technique auprès de celles-ci.

Article 6.2

En vigueur non étendu

Dans chaque région, un comité paritaire est mis en place par le conseil d'administration, composé de représentants du collège « employeurs » et de représentants du collège « salariés ».

Les comités paritaires territoriaux sont composés de 10 membres titulaires répartis en nombre égal au sein du collège des organisations professionnelles d'employeurs représentatives et du collège des organisations syndicales de salariés représentatives.

Pour le collège salariés, chaque organisation syndicale signataire au présent accord et siégeant au conseil d'administration en qualité de titulaire dispose d'un poste de titulaire.

Pour le collège employeurs, l'attribution des postes de titulaires s'effectue dans le cadre d'un accord entre les organisations d'employeurs signataires au présent accord.

Leur mandat est renouvelable et s'exerce dans les conditions prévues à l'article L. 6332-2-1 du code du travail.

Par délégation du conseil d'administration, les missions sont les suivantes :

- suivre la mise en œuvre, au niveau d'un territoire, des décisions par l'opérateur de compétences de la construction en lien avec les services techniques de l'opérateur de compétences de la construction (national et territorial) ;

- les comités paritaires régionaux peuvent émettre toutes observations, vœux ou suggestions, en lien avec leurs missions, auprès du conseil d'administration. Ils rendent compte régulièrement de leurs travaux au conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction et aux CPREF lorsqu'elles existent ;

- selon les orientations définies par le conseil d'administration de l'opérateur de compétences de la construction, les comités paritaires régionaux peuvent être, le cas échéant, conduits, à la demande de celui-ci, à participer à toute action de nature à favoriser, pour les entreprises des branches représentées par l'opérateur de compétences de la construction :

-- l'attractivité des métiers ;

-- la promotion de l'alternance ;

-- et plus généralement le développement des compétences des salariés.

Article 7

En vigueur non étendu

Article 7.1

En vigueur non étendu

Les statuts et le règlement intérieur général de l'opérateur de compétences de la construction doivent être mis en place par les membres fondateurs au plus tard à l'entrée en vigueur de l'agrément du présent accord.

Article 7.2

En vigueur non étendu

À titre transitoire, l'opérateur de compétences de la construction se substitue aux OPCA pour la mission de collecte des contributions légales et supplémentaires conventionnelles et volontaires, versées par les entreprises jusqu'à l'entrée en vigueur de l'ordonnance transférant la collecte des contributions des opérateurs de compétences de la construction vers les URSSAF.

Durant la période transitoire, l'opérateur de compétences de la construction pourra gérer et financer et, le cas échéant, collecter, via des sections financières spécifiques, des organismes prenant en charge notamment le conseil en évolution professionnelle, la formation des demandeurs d'emploi et le compte personnel de formation.

Du 1er janvier 2019 au 31 mars 2019, l'opérateur de compétences de la construction sera administré et géré selon les mêmes modalités et selon les mêmes conditions que celles applicables à Constructys - OPCA de la construction. Ce n'est qu'à partir de l'agrément en tant qu'opérateur de compétences de la construction, que la gouvernance de l'opérateur de compétences de la construction sera mise en place.

Article 8

En vigueur non étendu

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

Pour le bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), référencée sous l'IDCC 1596 ;

- ou de la convention collective nationale des ouvriers du bâtiment du 8 octobre 1990 révisée le 7 mars 2018 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1er mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), référencée sous l'IDCC 1597 ;

- ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, référencée sous l'IDCC 2609 ;

- ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, référencée sous l'IDCC 2420,

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

Pour les travaux publics, le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des conventions collectives nationales des ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des cadres du 20 novembre 2015, référencées sous les IDCC 1702 (ouvriers), 2614 (ETAM) et 3212 (cadres).

Pour le négoce des matériaux de construction, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 8 décembre 2015, référencée sous l'IDCC 3216.

Pour les entreprises d'architecture, à l'ensemble des employeurs quel qu'en soit l'effectif et à leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 27 février 2003, étendue par arrêté du 6 janvier 2004 et référencée sous l'IDCC 2332.

Article 9

En vigueur non étendu

Les parties au présent accord ont entendu tenir compte des spécificités des entreprises de moins de 50 salariés en réservant au sein de l'opérateur de compétences de la construction une section financière spécifique aux actions utiles au développement des compétences des entreprises de moins de 50 salariés. Ces entreprises bénéficient en outre d'un accompagnement spécifique réalisé dans le cadre du service de proximité de l'opérateur de compétences de la construction.

Article 10

En vigueur non étendu

Conformément à l'article L. 2261-5 du code du travail, si l'adhésion au présent accord a pour effet de rendre ce dernier applicable dans un secteur non compris dans son champ d'application d'origine, l'adhésion doit prendre la forme d'un accord collectif entre les parties intéressées et les parties signataires d'origine du présent accord.

Article 11

En vigueur non étendu

En cas de cessation d'activité, les biens de l'opérateur de compétences de la construction seront dévolus à des organismes de même nature désignés par son conseil d'administration, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Article 12

En vigueur non étendu

Le présent accord est applicable à compter du 1er janvier 2019, soit à la date d'entrée en vigueur des dispositions légales relatives aux opérateurs de compétences de la construction.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Article 13

En vigueur non étendu

Le présent accord est soumis à la loi française.

En cas de différend rencontré dans l'exécution du présent accord, les parties s'engagent à tenter de résoudre leur litige à l'amiable et de bonne foi.

Article 14

En vigueur non étendu

Dès agrément définitif de l'opérateur de compétences de la construction par l'administration, le présent accord se substituera aux stipulations de l'accord du 29 juin 2010 relatif à la création de l'OPCA de la construction, ainsi qu'à l'ensemble de ses avenants.

Il a également pour effet de valoir, dans les branches signataires, accord de désignation de l'opérateur de compétences de la construction.

En dehors des stipulations de l'alinéa précédent, les autres dispositions prévues par les accords antérieurs des branches du bâtiment et des travaux publics continuent de s'appliquer dans les conditions et selon les modalités prévues par lesdits accords.

Article 15

En vigueur non étendu

Le présent accord pourra être dénoncé en tout ou partie par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de 6 mois, qui prend effet à la fin de l'exercice en cours de l'opérateur de compétences de la construction, à la fin du préavis. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception, et déposée auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

En cas de dénonciation totale ou partielle par l'une des organisations signataires ou adhérentes, la disposition dénoncée ou la totalité de l'accord restera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de l'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacée avant cette date.

Les demandes de révision du présent accord doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception du dépôt auprès des services centraux du ministre chargé du travail, et sont accompagnées, le cas échéant, d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 16

En vigueur non étendu

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-6 du code du travail, et d'une transmission à l'administration, en vue d'obtenir l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction.

Il sera publié conformément au droit commun des accords collectifs de travail.

Article 17

En vigueur non étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord, qui se réunit une fois par an et en tant que de besoin. Elle est composée des représentants des organisations syndicales de salariés et des représentants des organisations professionnelles d'employeurs ayant signé ou adhéré au présent accord.

À la demande d'une ou plusieurs des organisations signataires, il peut être convenu d'ouvrir une négociation de révision du présent accord dans les conditions prévues par les dispositions des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Article 18

En vigueur non étendu

Les parties sollicitent l'agrément de l'opérateur de compétences de la construction en tant qu'opérateur de compétences à compter du 1er avril 2019.

L'agrément est sollicité pour l'ensemble du champ d'intervention défini à l'article 2 ainsi que pour tout élargissement éventuel réalisé par l'autorité administrative.

Article 19

En vigueur non étendu

Les signataires demandent l'extension du présent accord dans les conditions fixées aux articles L. 2261-15, L. 2261-24 et L. 2261-25 du code du travail.

Textes parus au JORF

Arrêté du 6 janvier 2014 portant extension d'un accord collectif national dans le secteur du bâtiment

Paru au JORF du 2014-01-09

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord collectif national du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération, conclu dans le secteur du bâtiment.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord collectif national susvisé prend effet à compter de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de la forêt sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2013/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014

Paru au JORF du 2014-10-24

Article 1

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'installation sans fabrication, y compris entretien, réparation, dépannage de matériel aéronautique, thermique, frigorifique et connexes du 21 janvier 1986 (n° 1412), les dispositions de :

- l'accord de branche relatif au contrat de génération, conclu le 16 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 2

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord de branche valant règlement intérieur de la commission de validation des accords d'entreprise de la branche de l'aide, de l'accompagnement, des soins et des services à domicile, conclu le 25 janvier 2011 (BOCC 2011/41).

Article 3

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord collectif national relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel dans le bâtiment et les travaux publics du 15 septembre 2010 (n° 2976), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au comité d'entreprise ou les délégués du personnel, conclu le 14 janvier 2014 (BOCC 2014/18), dans le cadre dudit accord.

Article 4

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers du 3 février 1978 (n° 959), les dispositions de :

- l'avenant portant révision des dispositions sur le travail à temps partiel de l'article 3 « temps partiel » du chapitre III de l'accord du 11 octobre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, conclu le 19 juin 2014 (BOCC 2014/30), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 5

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSP) dans les industries du bois et de l'importation des bois, conclu le 24 octobre 2013 (BOCC 2014/9).

Article 6

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois pour la construction et fabrication de menuiseries industrielles du 15 décembre 2011 (n° 3099), les dispositions de :

- l'avenant n° 1, conclu le 11 juillet 2013 (BOCC 2013/49), audit accord.

Article 7

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la boulangerie-pâtisserie - entreprises artisanales - du 19 mars 1976 (n° 843), les dispositions de :

- l'avenant n° 14 à l'avenant n° 83 relatif à la prévoyance et aux frais de santé, conclu le 4 janvier 2013 (BOCC 2013/6), à ladite convention collective.

Article 8

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale applicable au personnel des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 (n° 1486), les dispositions de :

- l'avenant à l'accord du 28 octobre 2009 sur la mise en oeuvre des Certificats de Qualification Professionnelle, conclu le 9 avril 2014 (BOCC 2014/21), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 9

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des ouvriers des industries de carrières et de matériaux du 22 avril 1955 (n° 87), de la convention collective nationale des employés techniciens et agents de maîtrise des industries de carrières et de matériaux du 12 juillet 1955 (n° 135) et de la convention collective nationale des cadres des industries de carrières et matériaux du 6 décembre 1956 (n° 211), les dispositions de :

- l'avenant n° 3 à l'accord national du 10 juillet 2008 relatif à la révision des classifications professionnelles et aux salaires conventionnels, conclu le 12 mars 2014 (BOCC 2014/26), dans le cadre desdites conventions collectives.

Article 10

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des détaillants, détaillants-fabricants et artisans de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie du 1er janvier 1984 (n° 1286), les dispositions de :

- l'avenant n° 19 relatif au départ à la retraite, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/19), à ladite convention collective.

Article 11

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'édition du 14 janvier 2000 (n° 2121), les dispositions de :

- l'avenant interprétatif relatif à la notion de « cadres » affiliés à la caisse de retraite complémentaire du 14 mars 1947, conclu le 27 novembre 2013 (BOCC 2014/11), à ladite convention collective.

Article 12

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'enseignement privé hors contrat du 27 novembre 2007 (n° 2691), les dispositions de :

- l'avenant n° 23 portant modification de dispositions en matière de prévoyance, conclu le 15 janvier 2014 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 13

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des exploitations frigorifiques du 10 juillet 1956 (n° 200), les dispositions de :

- l'avenant n° 81 relatif au régime de prévoyance, conclu le 16 décembre 2013 (BOCC 2014/10), à ladite convention collective.

Article 14

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective de l'hospitalisation privée du 18 avril 2002 (n° 2264), les dispositions de :

- l'accord relatif au travail à temps partiel, conclu le 3 juin 2014 (BOCC 2014/27), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 15

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des maisons d'étudiants du 27 mai 1992 (n° 1671), les dispositions de :

- l'avenant n° 55 modifiant l'article 6 de la convention collective, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/17), à ladite convention collective.

Article 16

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de :

- l'accord national en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap, conclu le 12 décembre 2013 dans le secteur de la métallurgie (BOCC 2014/9).

Article 17

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective régionale des industries métallurgiques et connexes d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan du 12 avril 1976 (n° 863), les dispositions de :

- l'avenant modifiant l'avenant 'mensuels', conclu le 20 décembre 2013 (BOCC 2014/6), à ladite convention collective.

Article 18

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de l'optique-lunetterie de détail du 2 juin 1986 (n° 1431), les dispositions de :

- l'accord portant création d'une enquête obligatoire sur les rémunérations, conclu le 5 décembre 2013 (BOCC 2014/5), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 19

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) dans l'industrie des panneaux à base de bois du 30 juin 2010 (n° 2966), les dispositions de :

- l'accord national relatif à la répartition des sommes versées au Fonds de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP), conclu le 12 novembre 2013 (BOCC 2014/12), dans le cadre dudit accord.

Article 20

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la répartition pharmaceutique du 7 janvier 1992 (n° 1621), les dispositions de :

- l'accord sur le temps partiel, conclu le 17 juillet 2014 (BOCC 2014/33), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 21

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 (n° 3090), les dispositions de :

- l'avenant relatif à la révision de certaines dispositions de la convention collective, conclu le 22 octobre 2013 (BOCC 2014/9), à ladite convention collective.

Article 22

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du sport du 7 juillet 2005 (n° 2511), les dispositions de :

- l'avenant n° 86 portant sur l'annexe 1 de la convention collective relative aux certificats de qualification professionnelle, conclu le 10 mars 2014 (BOCC 2014/23), à ladite convention collective.

Article 23

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du commerce des articles de sports et d'équipements de loisirs du 26 juin 1989 (n° 1557), les dispositions de :

- l'avenant de mise en conformité de l'accord de branche relatif à la prévoyance, conclu le 10 octobre 2013 (BOCC 2014/10), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 24

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de commerce, de location et de réparation de tracteurs, machines et matériels agricoles, de matériels de travaux publics, de bâtiment et de manutention, de matériels de motoculture de plaisance, de jardins et d'espaces verts du 10 décembre 1985 (n° 1404), les dispositions de :

- l'avenant n° 1 relatif au temps partiel, conclu le 13 mai 2014 (BOCC 2014/25), à ladite convention collective.

Article 25

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale de la miroiterie, de la transformation et du négoce du verre du 9 mars 1988 (n° 1499), les dispositions de :

- l'accord relatif aux salaires minimaux professionnels, conclu le 13 février 2014 (BOCC 2014/15), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 26

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel salarié des cabinets et cliniques vétérinaires du 5 juillet 1995 (n° 1875), les dispositions de :

- l'accord relatif à la durée de travail à temps partiel, conclu le 30 juin 2014 (BOCC 2014/31), dans le cadre de ladite convention collective.

Article 27

L'extension des effets et sanctions des textes susvisés, conclus dans le cadre des conventions et accords collectifs dont la liste est jointe en annexe du présent arrêté, prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits textes.

Article 28

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.
Fait le 6 octobre 2014.

Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

Paru au JORF du 2018-02-17

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage, conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics, les dispositions de l'avenant n° 1 du 23 mai 2017 (2 annexes) audit accord collectif national.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail au ministère du travail et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques au ministère de l'agriculture et de l'alimentation sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 6 février 2018.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/43, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics

Paru au JORF du 2020-03-19

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national professionnel du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics, à l'exclusion du secteur des travaux publics, et dans son propre champ d'application, les dispositions de l'avenant n° 2 du 7 mars 2018, à l'accord professionnel susvisé.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail, au ministère du travail, et le directeur des affaires financières, sociales et logistiques, au ministère de l'agriculture et de l'alimentation, sont chargés, chacun en ce qui le concerne, de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 13 mars 2020.

La ministre du travail,

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Le ministre de l'agriculture et de l'alimentation,

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur des affaires financières, sociales et logistiques,

C. Ligeard

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/38, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Nouveautés

Avenant n° 18 règlement des régimes de frais médicaux (14 mai 2014)

Date du texte : 2014-05-14

Publié au BOCC N° : 20140034

Signataires	
Organisations patronales	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) (CAPEB) Fédération nationale des travaux publics (FNTP) (CAPEB) Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP) (CAPEB) Fédération française du bâtiment (FFB) (CAPEB) Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) (CAPEB)
Organisations de salariés	Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI CFTC) Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB CFDT) (BATI CFTC) Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiments et des travaux publics (CFE CGC BTP) (BATI CFTC) Fédération Générale Force Ouvrière CONSTRUCTION (FGFO) (BATI CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 19 règlement régimes frais médicaux retraités (14 mai 2014)

Date du texte : 2014-05-14

Publié au BOCC N° : 20140034

Signataires	
Organisations patronales	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) (CAPEB) Fédération nationale des travaux publics (FNTP) (CAPEB) Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP) (CAPEB) Fédération française du bâtiment (FFB) (CAPEB) Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) (CAPEB)
Organisations de salariés	Fédération Bâtiments, Matériaux, Travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI CFTC) Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB CFDT) (BATI CFTC) Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiments et des travaux publics (CFE CGC BTP) (BATI CFTC) Fédération Générale Force Ouvrière CONSTRUCTION (FGFO) (BATI CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 22 à l'accord du 01/10/2001 prévoyance (22 décembre 2015)

Date du texte : 2015-12-22

Publié au BOCC N° : 20160015

Signataires	
Organisations patronales	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) (CAPEB) Fédération nationale des travaux publics (FNTP) (CAPEB) Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP) (CAPEB) Fédération française du bâtiment (FFB) (CAPEB) Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) (CAPEB)
Organisations de salariés	Fédération Bâtiment, Matériaux, Travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI MAT TP CFTC) Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNCB CFDT) (BATI MAT TP CFTC) Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE CGC BTP) (BATI MAT TP CFTC) Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG FO Construction) (BATI MAT TP CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Accord collectif relatif à la couverture complémentaire de frais de santé dans le bâtiment (départements de corréze, de creuse et de haute-vienne) (22 mai 2017)

Date du texte : 2017-05-22

Publié au BOCC N° : 20170034

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n°72 appointements minimaux (14 janvier 2020)

Date du texte : 2020-01-14

Publié au BOCC N° : 20200021

Signataires	
Organisations patronales	Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP) (FNSCOP) Fédération française du bâtiment (FFB) (FNSCOP) Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) (FNSCOP)
Organisations de salariés	Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI MAT TP CFTC) Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNSCB CFDT) (BATI MAT TP CFTC) Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE CGC BTP) (BATI MAT TP CFTC) Fédération générale Force Ouvrière construction (FG FO Construction) (BATI MAT TP CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Avenant n° 31 prevoyance (26 mai 2020)

Date du texte : 2020-05-26

Publié au BOCC N° : 20200027

Signataires	
Organisations patronales	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment (CAPEB) (CAPEB) Fédération nationale des sociétés coopératives de production du bâtiment et des travaux publics (FNSCOP) (CAPEB) Fédération française du bâtiment (FFB) (CAPEB) Fédération française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE) (CAPEB)
Organisations de salariés	Fédération bâtiment, matériaux, travaux publics (BATI MAT TP CFTC) (BATI MAT TP CFTC) Fédération nationale des salariés de la construction et du bois (FNSCB CFDT) (BATI MAT TP CFTC) Syndicat national des cadres, employés, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics (CFE CGC BTP) (BATI MAT TP CFTC) Fédération générale Force Ouvrière construction (FG FO Construction) (BATI MAT TP CFTC)

Ce texte a été enlevé volontairement de cette version gratuite.

Pour le consulter, cliquer [ici](#)

Liste des sigles

Sigle	Définition
ANCV	Agence nationale pour les chèques vacances
APE	Activité principale exercée
ARPE	Allocation de remplacement pour l'emploi
BNDC	Banque nationale de données de compétences
BOCC	Bulletin officiel des conventions collectives
BTP	Bâtiment travaux publics
BTS	Brevet de technicien supérieur
CAP	Certificat d'aptitude professionnelle
CAPEB	Confédération de l'artisanat et des petites entreprises du bâtiment
CARSAT	Caisse d'assurance retraite et de santé au travail.
CBTP	Caisse du bâtiment et des travaux publics
CCCA	Comité de concertation et de coordination de l'apprentissage dans le bâtiment et les travaux publics
CDD	Contrat à durée déterminée
CDI	Contrat à durée indéterminée
CERFA	Centre d'Enregistrement et de Révision des Formulaires
CET	Compte épargne temps
CFA	Centres de formation d'apprentis
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFESS	Congé pour formation économique sociale et syndicale
CFTC	Confédération française des travailleurs chrétiens
CGC	Confédération générale des cadres
CGT	Confédération générale du travail
CHSCT	Comité d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail
CNAM	Caisse nationale d'assurance maladie
CNAVTS	Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés
CNPBTP	Caisse nationale de prévoyance du bâtiment et des travaux publics
CNPO	Caisse nationale de prévoyance des ouvriers
CNRBTP	Caisse nationale de retraite du bâtiment et des travaux publics
CNRO	Caisse nationale de retraite des ouvriers
CPNE	Commission paritaire pour l'emploi
CPREF	Commission paritaire régionale de l'emploi et de la formation
CRAM	Caisse régionale d'assurance maladie
DDTEFP	Direction départementale du travail de l'emploi et de la formation professionnelle
DIF	Droit individuel à la formation
DP	Délégué du personnel
EPI	Equipement de protection individuel
ETAM	Employés, techniciens, agents de maîtrise
ETPN	Ecole des travaux publics de Normandie
FFB	Fédération française du bâtiment
FFIE	Fédération française des installateurs électriciens
FNCB	Fédération nationale de la construction et du bois
FNSCOP	Fédération nationale des sociétés coopératives ouvrières de production du bâtiment et des travaux publics
FNTP	Fédération nationale du bâtiment et des travaux publics
FO	Force ouvrière
FONGECIF	Fonds de gestion du congé individuel de formation
FRTF	Fédération régionale des travaux publics
IAC	Ingénieurs, assimilés et cadres
IDCC	Identifiant de convention collective
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
JO	Journal officiel
MAC	Maître d'apprentissage confirmé
OPCA	Organisme paritaire collecteur agréé
OPMQ	Observatoire prospectif des métiers et des qualifications
OPPBTP	Organisme professionnel de prévention du bâtiment et des travaux publics
PACS	Pacte civil de solidarité
PROBTP	Prévoyance retraite des organisations du bâtiment et des travaux publics
RAR	Recommandé avec accusé de réception
RTT	Réduction du temps de travail
SAB	Société artisanale du bâtiment
SMIC	Salaire minimum interprofessionnel de croissance
SMIG	Salaire minimum interprofessionnel garanti
SNCF	Société nationale des chemins de fer
SPS	Sécurité et protection de la santé
TA	Tranche A
TMS	Troubles musculo-squelettiques
TOM	Territoires d'outre-mer
UFA	Unité de formation en apprentissage
URSSAF	Union recouvrement de la sécurité sociale et des allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience
VRD	Voiries réseaux divers

Liste thématique

Theme	Titre	Article	Page	
Accident du travail	Prestations (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)		12	
	Prestations (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)		12	
	Prestations maladie (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 5.3	6	
Arrêt de travail, Maladie	Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)		7	
	Objectif chiffre en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés (Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment)	Article 4.1	19	
	Objectif chiffre en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés (Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment)	Article 4.1	19	
	Objectif chiffre en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés (Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment)	Article 4.1	19	
	Objectif chiffre en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés (Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment)	Article 4.1	19	
	Prestations maladie (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 5.3	6	
Astreintes	(Avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés))	Article 2	53	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 2	55	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 3	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 4	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 5	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 6	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 8	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 10	57	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 11	57	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 12	57	
	(Avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés))	Article 2	53	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 2	55	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 3	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 4	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 5	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 6	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 8	56	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 10	57	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 11	57	
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 12	57	
	Astreintes	(Avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés))	Article 2	53
		(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 2	55
		(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 3	56
		(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 4	56
(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 5	56	
(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 6	56	
(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 8	56	
(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 10	57	
(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 11	57	
(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 12	57	
I. - Contenu de l'accord (Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 1	55	
I. - Contenu de l'accord (Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 1	55	
I. - Contenu de l'accord (Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		Article 1	55	
Préambule (Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)			55	
Préambule (Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		55		
Préambule (Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)		55		
Champ d'application	Champ d'application (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 2	48	
	Champ d'application (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)		51	
	Champ d'application (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 2	48	
	Champ d'application (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)		51	
	Champ d'application (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 2	48	
	Champ d'application (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)		51	
	Champ professionnel d'application (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 1.2	1	

Theme	Titre	Article	Page
Chômage partiel	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	12. Chômage partiel (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	Chômage partiel (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 16	50
	Chômage partiel (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 16	50
	Chômage partiel (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 16	50
	Modalité 4 (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 8	48
	Modalité 4 (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 8	48
	Modalité 4 (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 8	48
	Congés annuels	Congés payés (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 4.1
Congés exceptionnels	Autorisations d'absence (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 4.2	6
Démission	Durée du préavis en dehors de la période d'essai (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 7.1	9
Harcèlement	Harcèlement (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 1.5	3
Indemnités de licenciement	Montant de l'indemnité de licenciement (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 7.5	9
Maternité, Adoption	Autorisations d'absence (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 4.2	6
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Conditions de travail pendant la grossesse (Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes)	Article 3.1	71
	Maternité (Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics)	Article 9	69
	Maternité (Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics)	Article 9	69
	Maternité (Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics)	Article 9	69
	Maternité (Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics)	Article 9	69
	Maternité (Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics)	Article 9	69
	Maternité (Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics)	Article 9	69
	Maternité (Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics)	Article 9	69
	Maternité (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 5.5	7
	Paternité (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 5.6	7
	Maternité, Adoption	Prestations (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	
Paternité	Paternité (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 5.6	7
Période d'essai	Période d'essai (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 2.3	4

Theme	Titre	Article	Page
Préavis en cas de rupture du contrat de travail	Autorisations d'absence pour recherche d'emploi (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 7.3	9
	Durée du préavis en dehors de la période d'essai (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 7.1	9
	Indemnité de préavis (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 7.2	9
Prime, Gratification, Treizieme mois	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 12	57
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 12	57
	(Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France)	Article 12	57
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	9. Prime de vacances (Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.)		61
	Brevets d'invention (Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004)	Article 8.1	11
	Prime de vacances (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 15	50
	Prime de vacances (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 15	50
	Prime de vacances (Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.)	Article 15	50
	Salaires	Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007 (Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007)	Article 1
Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007 (Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007)		Article 1	42
Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007 (Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007)		Article 1	42
Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres (Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres)		Article 1	43
Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres (Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres)		Article 1	43
Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres (Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres)		Article 1	43
Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2010 (Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2010)		Article 1er	32
Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011 (Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011)		Article 1er	44
Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011 (Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011)		Article 1er	44
Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011 (Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011)		Article 1er	44
Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012 (Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012)		Article 1er	33
Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013 (Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013)		Article 1er	34
Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014 (Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014)		Article 1er	34
Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2015 (Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2015)		Article 1er	35
Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2016 (Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2016)		Article 1er	36
Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2017 (Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2017)		Article 1er	36
Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2018 (Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2018)		Article 1er	37
Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2019 (Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2019)	Article 1er	37	

Liste chronologique

Date	Texte	Page
1951-04-30	Convention collective nationale relative aux appointements minima des ingénieurs, assimilés et cadres du bâtiment et des travaux publics du 30 avril 1951	37
1972-07-06	Accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur	12
1973-06-13	Protocole d'accord du 13 juin 1973 relatif au fonds commun	13
	Annexe Champ d'application professionnel accord national du 25 février 1982	44
1982-02-25	Annexe au champ d'application Accord national du 25 février 1982	46
	Décret n° 62-235 DU 1er mars 1962 Accord national du 25 février 1982	46
1998-09-09	Accord du 9 septembre 1998 relatif à l'aménagement du temps de travail.	47
1998-11-06	Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et à l'emploi dans le bâtiment et les travaux publics.	58
2000-05-10	Avenant n° 1 du 10 mai 2000 à l'accord national du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail dans les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés)	52
2001-03-30	Accord du 30 mars 2001 applicable dans la région Ile-de-France	42
2003-07-15	Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la région Ile-de-France	55
2003-12-17	Avenant n° 2 du 17 décembre 2003 portant modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 à l'avenant n° 1 de cet accord Avenant n° 2 du 17 décembre 2003	57
2004-03-17	Modifications à l'accord relatif aux congés payés, à la durée du travail et à l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982 Avenant n° 1 du 17 mars 2004	47
2004-06-01	Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004	1
2005-11-22	Avenant n° 58 du 22 novembre 2005 relatif aux salaires	43
2006-06-22	Accord professionnel du 22 juin 2006 relatif aux modalités d'organisation de la journée de solidarité	65
2006-07-12	Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du bâtiment et des travaux publics	67
2006-12-14	Avenant n° 59 du 14 décembre 2006 relatif aux appointements minimaux à effet du 1er février 2007	42
2009-01-07	Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingénieurs et cadres	43
2009-09-10	Accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes	69
2010-01-20	Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2010	32
2010-09-15	Accord du 15 septembre 2010 relatif à la mise en place d'une commission paritaire de validation	73
2011-01-13	Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2011	44
2012-01-19	Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012	33
2012-12-11	Avenant n° 1 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours	14
2012-12-18	Accord du 18 décembre 2012 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale	15
2013-01-16	Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013	33
2013-07-03	Accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	78
2013-09-19	Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération	96
2014-01-09	Arrêté du 6 janvier 2014 portant extension d'un accord collectif national dans le secteur du bâtiment	JO-1
2014-01-14	Avenant n° 1 du 14 janvier 2014 relatif au crédit d'heures et à la saisine de la commission	76
2014-01-15	Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014	34
2014-02-06	Adhésion par lettre du 6 février 2014 de la FNCB CFTD à la convention	17
2014-02-10	Adhésion par lettre du 10 février 2014 de la FNCB CFTD à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012	17
2014-05-14	Avenant n° 18 règlement des régimes de frais médicaux (14 mai 2014)	NV-1
	Avenant n° 19 règlement régimes frais médicaux retraités (14 mai 2014)	NV-1
2014-06-25	Accord du 25 juin 2014 relatif à la couverture sociale des salariés en cessation d'activité	101
2014-09-24	Accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage	83
2014-10-24	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-1
2014-10-25	Arrêté du 6 octobre 2014 portant extension d'accords et d'avenants examinés en sous-commission des conventions et accords du 18 septembre 2014	JO-1
2015-01-14	Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2015	35
2015-02-10	Accord du 10 février 2015 relatif au financement de la formation continue	102
2015-12-22	Avenant n° 22 à l'accord du 01/10/2001 prévoyance (22 décembre 2015)	NV-1
2016-01-07	Avenant n° 2 du 7 janvier 2016 à l'accord du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords	77
2016-01-14	Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2016	35
2016-06-29	Accord du 29 juin 2016 relatif à la stratégie des branches du bâtiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation	104
2016-09-08	Adhésion par lettre du 8 septembre 2016 de la CAPEB à l'accord du 3 juillet 2013 relatif à la formation professionnelle et à l'apprentissage	88
2017-01-05	Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment	17
2017-01-18	Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2017	36
2017-05-10	Avenant du 10 mai 2017 à l'accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur	23
2017-05-22	Accord collectif relatif à la couverture complémentaire de frais de santé dans le bâtiment (départements de corréze, de creuse et de haute-vienne) (22 mai 2017)	NV-1
2017-05-23	Avenant n° 1 du 23 mai 2017 à l'accord du 24 septembre 2014 relatif à l'organisation et au financement de l'apprentissage	89
2018-01-18	Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2018	37
2018-02-17	Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics	JO-3
2018-02-19	Arrêté du 6 février 2018 portant extension d'un avenant à un accord national conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics	JO-3
2018-03-07	Avenant n° 2 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la réduction du temps de travail et sur l'emploi	65
	Avenant n° 3 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 9 septembre 1998 sur la réduction et l'aménagement du temps de travail	58
2018-12-14	Accord professionnel du 14 décembre 2018 relatif à l'OPCO (Construction)	106
2019-01-16	Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2019	37
2019-11-22	Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	28
	Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	24
2020-01-14	Avenant n°72 appointements minimaux (14 janvier 2020)	NV-1
2020-03-19	Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics	JO-4

Date	Texte	Page
2020-03-20	Arrêté du 13 mars 2020 portant extension d'un avenant à un accord conclu dans le secteur du bâtiment et des travaux publics	JO-4
2020-05-26	Avenant n° 31 prevoyance (26 mai 2020)	NV-2

Index alphabétique

1

- 1. Dispositions relatives au batiment 80
- 1. Mise en oeuvre 63
- 1. Modulation et reduction de la duree annuelle du travail 60
- 10. Situation des salaires n'ayant pas accompli toute la periode de modulation 61
- 11. Tenue des comptes de modulation et regularisation en fin de periode de modulation 61
- 12. Chomage partiel 61
- 13. Sont annulees les dispositions suivantes 61
- 14. Allegements de cotisations sociales 61

2

- 2. Dispositions relatives aux travaux publics 80
- 2. Ouverture et tenue du compte 63
- 2. Periode et horaire moyen de modulation 60

3

- 3. Alimentation du compte 63
- 3. Dispositions communes au batiment et aux travaux publics 81
- 3. Mise en oeuvre 60

4

- 4. Programmation indicative 60
- 4. Utilisation du compte epargne-temps (1) 63

5

- 5. Limites de la modulation et repartition des horaires 60
- 5. Situation du salarie pendant le conge 64

6

- 6. Cessation et transmission du compte 64
- 6. Qualification des heures effectuees pendant la periode de modulation au-dela de la duree hebdomadaire legale (1) 60

7

- 7. Qualification des heures excedant la duree annuelle de travail effectif 60

8

- 8. Remuneration mensuelle 61

9

- 9. Prime de vacances 61

A

Abrogation 48

Accord collectif national du 12 juillet 2006 relatif au travail de nuit des ouvriers, des ETAM et des cadres des entreprises du batiment et des travaux publics 67

Accord collectif relatif a la couverture complementaire de frais de sante dans le batiment (departements de correze, de creuse et de haute-vienne) (22 mai 2017) NV-1

Accord du 10 fevrier 2015 relatif au financement de la formation continue 102

Accord du 10 septembre 2009 relatif a la diversite et a l'egalite professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 69

Accord du 15 juillet 2003 relatif aux astreintes dans la region Ile-de-France 55

Accord du 15 septembre 2010 relatif a la mise en place d'une commission paritaire de validation 73

Accord du 18 decembre 2012 relatif au conge de formation economique, sociale et syndicale 15

Accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de generation 96

Accord du 22 novembre 2019 relatif a l'apprentissage 24, 28

Accord du 24 septembre 2014 relatif a l'organisation et au financement de l'apprentissage 83

Accord du 25 juin 2014 relatif a la couverture sociale des salaries en cessation d'activite 101

Accord du 29 juin 2016 relatif a la strategie des branches du batiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation 104

Accord du 3 juillet 2013 relatif a la formation professionnelle et a l'apprentissage 78

Accord du 30 mars 2001 applicable dans la region Ile-de-France 42

Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de generation dans le batiment 17

Accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la region Provence-Cote d'Azur 12

Accord du 9 septembre 1998 relatif a l'amenagement du temps de travail. 47

Accord national du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la reduction du temps de travail et a l'emploi dans le batiment et les travaux publics. 58

Accord professionnel du 14 decembre 2018 relatif a l'OPCO (Construction) 106

Accord professionnel du 22 juin 2006 relatif aux modalites d'organisation de la journee de solidarite 65

Actions permettant la transmission des savoirs et des competences en direction des jeunes 22, 100

Actions visant a aider les petites et moyennes entreprises a mettre en oeuvre une gestion active des ages 22, 100

Adaptation du dispositif d'apprentissage 83

Adapter l'organisation et la developpement du CCCA-DTP a l'evolution de l'apprentissage dans le BTP 82

Adhesion 27, 32, 76

Adhesion de la CAPEB a l'accord du 3 juillet 2013 relatif a la formation professionnelle et a l'apprentissage 89

Adhesion de la FNCB CFDT a l'avenant n° 1 du 11 decembre 2012 17

Adhesion de la FNCB CFDT a la convention 17

Adhesion par lettre du 10 fevrier 2014 de la FNCB CFDT a l'avenant n° 1 du 11 decembre 2012 17

Adhesion par lettre du 6 fevrier 2014 de la FNCB CFDT a la convention 17

Adhesion par lettre du 8 septembre 2016 de la CAPEB a l'accord du 3 juillet 2013 relatif a la formation professionnelle et a l'apprentissage 89

Adhesion. - Revision (Duree. - Adhesion. - Revision) 104

Affectation particuliere 68

Alimentation du compte 63

Allegements de cotisations sociales 61
Amelioration des conditions de travail et prevention des situations de penibilite 19
Amenagement des fins de carriere et de la transition entre activite et retraite 21
Amenagement du temps de travail 47
Annexe 12, 13, 76, 78, 90
Annexe au champ d'application 46
Annexe au champ d'application Accord national du 25 fevrier 1982 46
Annexe au champ d'application professionnel 46
Annexe Champ d'application professionnel 44
Annexe Champ d'application professionnel accord national du 25 fevrier 1982 44
Annexe I 90, 103
ANNEXE I 51
Annexe I Cahier des charges de l'outil statistique 72
Annexe II Synthese des principales dispositions applicables en matiere d'hygiene sur les chantiers 73
Annexes 75, 86
Anticipation de l'evolution des carrieres professionnelles 20
Appointements minimaux a effet du 1er fevrier 2007 42
Appointements minimaux au 1er fevrier 2010 32
Appointements minimaux au 1er fevrier 2015 35
Appointements minimaux au 1er fevrier 2016 35
Appointements minimaux au 1er fevrier 2017 36
Appointements minimaux au 1er fevrier 2018 37
Appointements minimaux au 1er fevrier 2019 37
ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE 71
Astreintes (Ile-de-France) 55
Astreintes en region Ile-de-France 55-57
Autres dispositions 11, 86
AUTRES DISPOSITIONS 72
Avenant a l'accord national du 9 septembre 1998 sur la reduction et l'amenagement du temps de travail dans les entreprises du batiment visees par le decret du 1er mars 1962 (c'est-a-dire occupant jusqu'a 10 salaries) 53-55
Avenant du 10 mai 2017 a l'accord du 6 juillet 1972 relatif aux oeuvres sociales dans le BTP de la region Provence-Cote d'Azur 23
Avenant n° 1 du 10 mai 2000 a l'accord national du 9 septembre 1998 sur la reduction et l'amenagement du temps de travail dans les entreprises du batiment visees par le decret du 1er mars 1962 (c'est-a-dire occupant jusqu'a 10 salaries) 53
Avenant n° 1 du 11 decembre 2012 relatif a la convention de forfait en jours 14
Avenant n° 1 du 14 janvier 2014 relatif au credit d'heures et a la saisine de la commission 76
Avenant n° 1 du 23 mai 2017 a l'accord du 24 septembre 2014 relatif a l'organisation et au financement de l'apprentissage 89
Avenant n° 18 reglement des regimes de frais medicaux (14 mai 2014) NV-1
Avenant n° 19 reglement regimes frais medicaux retraites (14 mai 2014) NV-1
Avenant n° 2 du 17 decembre 2003 portant modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 a l'avenant n° 1 de cet accord Avenant n° 2 du 17 decembre 2003 57
Avenant n° 2 du 7 janvier 2016 a l'accord du 15 septembre 2010 relatif a la validation des accords 77
Avenant n° 2 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 6 novembre 1998 sur l'organisation, la reduction du temps de travail et sur l'emploi 65
Avenant n° 22 a l'accord du 01/10/2001 prevoyance (22 decembre 2015) NV-1
Avenant n° 3 du 7 mars 2018 modifiant l'accord du 9 septembre 1998 sur la reduction et l'amenagement du temps de travail 58
Avenant n° 31 prevoyance (26 mai 2020) NV-2
Avenant n° 58 du 22 novembre 2005 relatif aux salaires 43
Avenant n° 59 du 14 decembre 2006 relatif aux appointements minimaux a effet du 1er fevrier 2007 42
Avenant n° 61 du 7 janvier 2009 relatif aux salaires minimaux des ingenieurs et cadres 43
Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er fevrier 2010 32
Avenant n° 63 du 13 janvier 2011 relatif aux salaires minimaux au 1er fevrier 2011 44
Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er fevrier 2012 33
Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er fevrier 2013 33
Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er fevrier 2014 34
Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1er fevrier 2015 35
Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1er fevrier 2016 35
Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1er fevrier 2017 36
Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux au 1er fevrier 2018 37
Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1er fevrier 2019 37
Avenant n°72 appointements minimaux (14 janvier 2020) NV-1

B

Bilan 64

C

Cadre juridique 22, 100
Calendrier des travaux paritaires 26, 31
Cas des entreprises mixtes batiment et travaux publics 46
Cas des entreprises mixtes batiment et travaux publics. 46
Cessation et transmission du compte 64
Champ d'application 16, 48, 53, 67, 86
Champ d'application de l'accord 22, 57
Champ d'application professionnel 27, 31
Champ d'application professionnel de l'accord collectif national sur les conges payes, la duree du travail et l'amenagement du temps de travail dans le batiment 44
Champ d'application professionnel de l'accord collectif national sur les conges payes, la duree du travail et l'amenagement du temps de travail dans le batiment. 44
Changement d'employeur 66
Changement d'employeur. 66
Chapitre III.1 Classification et remuneration 4
Chapitre III.2 Duree du travail 4
Chapitre VI.1 Deplacements et changements de residence en France a l'exclusion des DOM-TOM 7

Chapitre VI.2 Deplacements dans les DOM-TOM et hors de France 8
Chomage partiel 50, 61
Classification et remuneration 4
Classification et remuneration Duree du travail 4
Clause de caducite 48
Compte epargne-temps 49, 63
Conge de formation economique, sociale et syndicale 15
Conges payes Autorisations d'absence.-Jours feriers 5
Construction (OPCO) 106
Contenu de l'accord 55
Contenu du diagnostic 18
Contingent annuel d'heures supplementaires 49
Contingent annuel d'heures supplementaires sans autorisation de l'inspecteur du travail 61
Contrat de generation 96
Contrat de generation dans le batiment 17
Contrat de travail 4
Contrepartie financiere de la sujtion d'astreinte 57
Contreparties liees au travail de nuit 68
Controle des interventions en periode d'astreinte 57
Convention collective nationale des cadres du batiment du 1er juin 2004 1
Convention collective nationale du 1er juin 2004 1
Convention collective nationale du 30 avril 1951 37
Convention collective nationale relative aux appointements minima des ingenieurs, assimiles et cadres du batiment et des travaux publics du 30 avril 1951 37
Convention de forfait en jours 14
Couverture sociale des salaries en cessation d'activite 101
Creation d'une association nationale paritaire 26, 30
Credit d'heures 76
Credit d'heures et saisine de la commission 76

D

Date d'application 16, 57
Date d'effet 64
Declaration relative aux appointements minimaux des IAC du BTP 64
Declaration relative aux conventions collectives nationales des ETAM et des IAC du BTP 64
Decret n° 62-235 DU 1er mars 1962 46
Decret n° 62-235 DU 1er mars 1962 Accord national du 25 fevrier 1982 46
Definition du travail de nuit 68
Delai d'intervention 56
Delai de prevenance 56
Denonciation et revision de l'accord 23
Depart a la retraite 10
Depart au cours de la periode de reference 49
Depenses liees aux travaux paritaires 27, 31
Deplacements 7
Deplacements dans les DOM-TOM et hors de France 8
Deplacements et changements de residence en France a l'exclusion des DOM-TOM 7
Deplacements inferieurs a 3 mois 8
Deplacements superieurs a 3 mois 8
Depot 57, 64, 69, 76
Depot et demande d'extension 28, 32
Depot et extension 17, 86, 90
Depot et extension de l'accord 23
Depot, extension, notification de l'accord 67
Depot, extension, notification de l'accord. 67
DEROULEMENT DE CARRIERE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 71
Developpement de l'apprentissage dans le batiment et les travaux publics 83
Developpement des competences et des qualifications et acces a la formation 21
Diagnostic actualise 17
Diagnostic prealable 96
Dispositions communes 10
Dispositions communes au batiment et aux travaux publics 81
Dispositions diverses 55, 82
Dispositions finales 11
DISPOSITIONS FINALES 67
Dispositions generales 1
DISPOSITIONS GENERALES 65
Dispositions relatives a l'encadrement 62
Dispositions relatives a la formation professionnelle 79
Dispositions relatives au batiment 80
Dispositions relatives aux travaux publics 80
DISPOSITIONS SPECIFIQUES 66
Dispositions specifiques aux entreprises de moins de 50 salaries 27, 31
DIVERSITE 72
Diversite et egalite professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes 69
Duree 27, 31
Duree de l'accord 64
Duree de la journee de solidarite 66
Duree de la journee de solidarite. 66
Duree du travail 4
Duree du travail applicable 68
Duree du travail en cas d'intervention 56
Duree et date d'entree en vigueur de l'accord 64, 67

Duree et date d'entree en vigueur de l'accord. 67
Dynamisation de l'apprentissage au sein du batiment
- poursuite de la transformation du CCCA-BTP 25, 29

E

Egalite professionnelle 69
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixite des emplois 22
Egalite professionnelle entre les femmes et les hommes et mixite des emplois 100
Embauches ou preservation d'emplois 50
Engagements en faveur de l'emploi des salaries ages 19, 98
Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de generation 18, 97
Entree en vigueur 28, 32, 51, 55, 69, 76, 85
Entree en vigueur (Depot. - Entree en vigueur) 72
Entree en vigueur et duree de l'accord 23
Evaluation 85
Evolution du dispositif de formation professionnelle du batiment et des travaux publics 85
Extension 51, 55, 57, 64, 76

F

Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale 84
Financement de l'association nationale paritaire 26, 30
Financement de la formation continue 102
Financement de la politique d'apprentissage des branches du batiment 25, 29
Financement du CFESS 15
Fonds commun 13
Formation et reduction du temps de travail 54
Formation professionnelle 69
Formation professionnelle et apprentissage 78
Forme de la journee de solidarite 65
Frais de deplacement, decoucher et repas 13
Frais de gestion du CFESS 16

G

Garanties particulieres 68
Gestion du CFESS 16
Gouvernance de l'association nationale paritaire 26, 30
Groupements d'employeurs 50

I

I. - Contenu de l'accord 55
II. - Champ d'application de l'accord 57
III. - Depot 57
Incidence sur les accords collectifs et les contrats de travail 66
Incidence sur les accords collectifs et les contrats de travail. 66
Information des salaries et des representants du personnel 67
Information des salaries et des representants du personnel. 67
IV. - Date d'application 57

J

Jours ferries et chomes 66
Jours ferries et chomes. 66

L

Licenciement 9
Limites de la modulation et repartition des horaires 60

M

Maternite 69
MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITE EN MATIERE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT 70
Mesures en faveur du recrutement des salaries ages 20
Mise a la retraite 9
Mise en oeuvre 60, 63
Mise en oeuvre de la reduction du temps de travail 48
Mise en place d'une commission paritaire de validation 73
Mise en oeuvre de l'accord 26, 31
Mise en oeuvre du CFESS 16
Missions de l'association nationale paritaire 26, 30
Modalite 1 48
Modalite 2 48
Modalite 3 48
Modalite 4 48
Modalites d'accomplissement de la journee de solidarite 65
Modalites d'accomplissement de la journee de solidarite. 65
Modalites d'integration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le cadre d'un contrat de generation 18
Modalites d'organisation de la journee de solidarite 65
Modification de l'article 12 de l'accord du 9 septembre 1998 et de l'article 7 a l'avenant n° 1 de cet accord 57, 58
Modification de l'article VIII relatif aux autres dispositions 89
Modification de la section 2.01 relative a l'activite formation professionnelle initiale 89
Modification de la section 3.01 relative au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale 89
Modifications a l'accord relatif aux conges payes, a la duree du travail et a l'aménagement du temps de travail dans le batiment du 25 fevrier 1982 47

Modifications a l'accord relatif aux congés payés, a la durée du travail et a l'aménagement du temps de travail dans le bâtiment du 25 février 1982 Avenant n° 1 du 17 mars 2004 47

Modulation et réduction de la durée annuelle du travail 60

Moyens mis a disposition 56

N

Nature de la journée de solidarité 66

Nature de la journée de solidarité. 66

O

Objectif chiffre en matière d'embauche de jeunes en contrat a durée indéterminée 18

Objectif chiffre en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés 19

Organisation de la réduction du temps de travail en trois étapes 54

Organisation des périodes d'astreinte 53

Organisation du réseau paritaire des BTP CFA

- association nationale paritaire tête de réseau 25, 30

Organisation du temps de travail sur l'année et réduction de la durée du travail 60

Organisation du travail de nuit 68

Organisation et financement de l'apprentissage 83, 89

Outils du diagnostic 17

Ouverture et tenue du compte 63

P

Période de référence de la journée de solidarité 66

Période de référence de la journée de solidarité. 66

Période et horaire moyen de modulation 60

Périodicité des astreintes 56

Personnel administratif et de service 67

Personnel administratif et de service. 67

Personnel concerné 56

Personnel d'encadrement 50

Personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation - Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000 66

Personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation - Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000. 66

Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000 (Personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation - Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000) 66

Personnel de direction soumis au forfait jours 66

Personnel de direction soumis au forfait jours. 66

Personnes bénéficiaires des actions de formation organisées dans le cadre du CFESS 16

Portée de l'accord 23

Preamble 14, 17, 24, 28, 47, 53, 55, 59, 65, 67, 69, 73, 77, 79, 83, 96, 101, 102, 104, 106

Primaute de l'accord 67

Primaute de l'accord. 67

Prime de vacances 50, 61

Programmation indicative 60

Protection sociale 6

Protocole d'accord du 13 juin 1973 relatif au fonds commun 13

Q

Qualification des heures effectuées pendant la période de modulation au-delà de la durée hebdomadaire légale 60

Qualification des heures excédant la durée annuelle de travail effectif 60

R

Rayon d'intervention 55

Recommandation relative aux salaires minimaux des ouvriers et ETAM du BTP 64

Réduction du temps de travail et emploi 65

Réduction du temps de travail et emploi dans le bâtiment et les travaux publics 58

Réduction et aménagement du temps de travail 53, 58

Reexamen de l'accord 50

Régime des heures supplémentaires avec anticipation 53

Régime des heures supplémentaires sans anticipation 54

REMUNERATION 70

Remunération 49

Remunération du temps de travail en cas d'intervention 57

Remunération mensuelle 61

Renforcer le pilotage national et régional de la formation professionnelle 81

Repos non pris sur la période de référence 49

Repos. - Périodicité des astreintes 56

Représentation du personnel (Droit syndical et liberté d'opinion. - Représentation du personnel) 1

Revision (Dénonciation. - Revision) 106

Revision (Durée. - Adhésion. - Revision) 104

Revision (Durée.- Adhésion. - Revision) 82

Revision et dénonciation 27, 32

Revision, dénonciation de l'accord 67

Revision, dénonciation de l'accord. 67

Rupture du contrat de travail 9

S

Saisine de la commission

- information préalable des organisations syndicales 76

Salaires 43

Salaires (region Ile-de-France) 42
Salaires minimaux au 1er fevrier 2011 44
Salaires minimaux au 1er fevrier 2012 33
Salaires minimaux au 1er fevrier 2013 33
Salaires minimaux au 1er fevrier 2014 34
Salaires minimaux des ingenieurs et cadres 43
Section 1 Deplacements inferieurs a 3 mois 8
Section 2 Deplacements superieurs a 3 mois 8
Situation des salaries n'ayant pas accompli toute la periode de modulation 61
Situation du salarie pendant le conge 64
Sont annulees les dispositions suivantes 61
Strategie des branches du batiment et des travaux publics dans le champ emploi-formation 104
SUIVI DE L'ACCORD 72
Suivi de l'accord 50, 55
Suivi, evaluation et calendrier previsionnel 100
Suivi, evaluation et calendrier previsionnel de l'accord 22
Surveillance medicale speciale 68

T

Temps partiel 49
Tenue des comptes de modulation et regularisation en fin de periode de modulation 61
Texte de base 1, 37, 47, 58, 65, 67, 69, 73, 78, 96, 101, 102, 104, 106
Textes abroges 16
Textes Attaches 44
TITRE Ier
- DISPOSITIONS GENERALES 65
Titre Ier
- Organisation du temps de travail sur l'annee et reduction de la duree du travail 60
Titre Ier Diagnostic actualise 17
Titre Ier Diagnostic prealable 96
Titre Ier Dispositions generales 1
Titre Ier Dispositions relatives a la formation professionnelle 79
TITRE Ier MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITE EN MATIERE D'ORIENTATION ET DE RECRUTEMENT 70
Titre II
- Contingent annuel d'heures supplementaires sans autorisation de l'inspecteur du travail. 61
TITRE II
- DISPOSITIONS SPECIFIQUES 66
Titre II Contrat de travail 4
TITRE II REMUNERATION 70
Titre II Renforcer le pilotage national et regional de la formation professionnelle 81
Titre II Tranches d'age des jeunes et des salaries ages concernees par les engagements souscrits par l'employeur 18, 96
Titre III
- Dispositions relatives a l'encadrement. 62
Titre III Adapter l'organisation et la developpement du CCCA-DTP a l'evolution de l'apprentissage dans le BTP 82
TITRE III ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE 71
Titre III Classification et remuneration Duree du travail 4
Titre III Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de generation 18, 97
Titre IV
- Compte epargne-temps. 63
Titre IV Conges payes Autorisations d'absence.-Jours ferries 5
TITRE IV DEROULEMENT DE CARRIERE ET FORMATION PROFESSIONNELLE 71
Titre IV Dispositions diverses 82
Titre IV Engagements en faveur de l'emploi des salaries ages 19, 98
Titre IX Cadre juridique 22, 100
Titre IX Dispositions finales 11
Titre V
- Duree et date d'entree en vigueur de l'accord 64
Titre V Actions permettant la transmission des savoirs et des competences en direction des jeunes 22, 100
TITRE V DIVERSITE 72
Titre V Protection sociale 6
Titre VI Deplacements 7
Titre VI egalite professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixite des emplois 22
Titre VI egalite professionnelle entre les femmes et les hommes et mixite des emplois 100
TITRE VI SUIVI DE L'ACCORD 72
Titre VII Actions visant a aider les petites et moyennes entreprises a mettre en oeuvre une gestion active des ages 22, 100
Titre VII Actions visant a aider les petites et moyennes entreprises a mettre en oeuvre une gestion active des ages 22
TITRE VII AUTRES DISPOSITIONS 72
Titre VII Rupture du contrat de travail 9
Titre VIII Autres dispositions 11
Titre VIII Suivi, evaluation et calendrier previsionnel 100
Titre VIII Suivi, evaluation et calendrier previsionnel de l'accord 22
Tranches d'age des jeunes et des salaries ages concernees par les engagements souscrits par l'employeur 18, 96
Travail de nuit 67
Travail intermittent 53
Types d'astreintes 56

U

Utilisation du compte epargne-temps 63

V

V. - Extension 57

Validation des accords 77

Œ

Œuvres sociales dans le BTP de la region Provence-Cote d'Azur 12, 23

