

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DU BÂTIMENT DU 1ER JUIN 2004

IDCC 2420

Brochure 3322

**CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/**

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/02/2023

Bâtiment Cadres

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004	3
Titre Ier Dispositions générales	3
Titre II Contrat de travail	5
Titre III Classification et rémunération Durée du travail	6
Article - Chapitre III.1 Classification et rémunération	6
Chapitre III.2 Durée du travail	6
Titre IV Congés payés Autorisations d'absence.-Jours fériés	7
Titre V Protection sociale	8
Titre VI Déplacements	9
Article - Chapitre VI.1 Déplacements et changements de résidence en France à l'exclusion des DOM-TOM	9
Article - Chapitre VI.2 Déplacements dans les DOM-TOM et hors de France	10
Article - Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois	10
Article - Section 2 Déplacements supérieurs à 3 mois	10
Titre VII Rupture du contrat de travail	11
Licenciement	11
Mise à la retraite	11
Départ à la retraite	12
Dispositions communes	12
Titre VIII Autres dispositions	13
Titre IX Dispositions finales	13
Article - Annexe	14
Textes Attachés	15
Accord du 6 juillet 1972 relatif aux œuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur	15
Protocole d'accord du 13 juin 1973 relatif au fonds commun	15
Avenant n° 1 du 11 décembre 2012 relatif à la convention de forfait en jours	16
Accord du 18 décembre 2012 relatif au congé de formation économique, sociale et syndicale	17
Adhésion par lettre du 6 février 2014 de la FNCB CFDT à la convention	18
Adhésion par lettre du 10 février 2014 de la FNCB CFDT à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012	18
Accord du 5 janvier 2017 relatif au contrat de génération dans le bâtiment	19
Avenant du 10 mai 2017 à l'accord du 6 juillet 1972 relatif aux œuvres sociales dans le BTP de la région Provence-Côte d'Azur	24
Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	25
Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage	28
Île-de-France hors Seine-et-Marne Accord du 13 avril 2021 relatif aux œuvres sociales	32
Textes Salaires	35
Avenant n° 62 du 20 janvier 2010 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2010	35
Avenant n° 64 du 19 janvier 2012 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2012	35
Avenant n° 65 du 16 janvier 2013 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2013	36
Avenant n° 66 du 15 janvier 2014 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2014	36
Avenant n° 67 du 14 janvier 2015 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2015	37
Avenant n° 68 du 14 janvier 2016 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2016	37
Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2017	38
Avenant n° 70 du 18 janvier 2018 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2018	38
Avenant n° 71 du 16 janvier 2019 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2019	39
Avenant n° 72 du 14 janvier 2020 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2020	39
Avenant n° 73 du 21 janvier 2021 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2021	40
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2021-10 du 20 mars 2021 à l'avenant n° 73 du 21 janvier 2021 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2021	40
Avenant n° 75 du 25 janvier 2023 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2023	40
Textes parus au JORF	43
Arrêté du 5 août 2021	43

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DU BÂTIMENT DU 1ER JUIN 2004

Signataires	
Patrons signataires	Confédération de l'artisanat et des pteetis eneesrtpirs du bâtiment (CAPEB) ; Fédération française du bâtiment (FFB) ; Fédération française des inralsatutles électriciens (FFIE) ; Fédération naolnaite des sociétés coopératives ouvrières de poirocdu du bâtiment et des tvraux puibcls (FNSCOP), puor la scieton bâtiment.
Syndicats signataires	Fédération BATIMAP-TP CTFC ; Fédération générale Frcoie ouvrière du bâtiment et des tvaux publics et ses activités anexens CGT-FO.
Organisations adhérentes signataires	FNCB CFDT, par lettre du 6 février 2014 (BO n°2014-9)

Titre Ier Dispositions générales

Article 1.1 - Champ d'application territorial
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

La présente convention ctevcoille régit en France, à l'exclusion des DOM-TOM, les rniloas de tiaavr entre :

- d'une part, les epeylmours dnot l'activité relève d'une des activités énumérées à l'article 1.2 ci-dessous,
- d'autre part, les cdears qu'ils epimenlot à une activité de taaurvx publics, sur le trtoerie de la Fcrnae métropolitaine.

Elle egange ttoues les oaaognristnis slacieynds d'employeurs et de salariés adhérentes aux iatcnsens nontilaes l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhéreraient, ainsi que tuos ireus adhérents exerçant luer activité sur le triortree métropolitain.

Article 1.2 - Champ professionnel d'application
en vuugier le 1er jainevr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le critère d'application de la présente ceinotnovn est l'activité réelle exercée par l'entreprise, le cdoe APE attribué par l'INSEE ne ctsanniot à cet égard qu'une spilme présomption.

Les activités visées snot :

21.06 Ctnocoiutsrn métallique

Snot uniquement visés les aelrites de ptocurdion et mtnaoge d'ossatures métalliques puor le bâtiment (*).

24.03 Fbiairoctan et ititnsaoalln de matériel aéraulique, terumhqie et frigorifique

Snot visées : les einrepersts de ficaiaobrtn et d'installation d'appareils de chauffage, vnlitioeatn et comtdnenennoit d'air (*).

55.10 Tvrax d'aménagement des teerrs et des eaux, voirie, pacrs et jardins

Snot visées : puor partie, les eireerptnss générales de bâtiment ; les etpiresrens de bâtiment etaefcnft des turvaax d'aménagement des trrees et des eaux, de VRD, de vrioie et dnas les pracs et jardins.

55.12. Turavax d'infrastructure générale

Snot visées : puor partie, les epnsreires générales de bâtiment ; les etpiesrenrs de bâtiment eaetucfnft des tvaux d'infrastructure générale.

55.20. Eintseprers de forages, sondages, fnnoiaotds spéciales

Snot visées dnas ctete riqrubbe : puor partie, les eiertrnseps générales de bâtiment, les etepesirirs de bâtiment efcaufnett des forages, sgodanes ou des ftiindaoos spéciales, anisi que :

? les etpiresrens de maçonnerie, de plâtrerie, de tuvaarx en ciment, béton, béton armé puor le bâtiment ;

? les ersitrpeens de tesreasemrnt et de démolition puor le bâtiment ;

? les erpneietsrs de tersmeansert et de maçonnerie puor le bâtiment, fodttionnas par putis et cnsiaoitdloon puor le bâtiment.

55.30. Isntaiatnols industrielles, montage-leavage

Snot visées : puor partie, les errspneeits générales de bâtiment, les erpiteserns de bâtiment efctfaeunt des tuvarax d'installations ireneulltdsis ou de montage-leavage, ainsi que :

? les eerpeisntrs de crtootcsiu et d'entretien de forus ftiendsilrus et de bulgniearoe en maçonnerie et en matériaux

réfractaires de tuos tyeps ;
? les eertenpsirs de costrictuont de cheminées d'usine.
55.40. Itlnataosln électrique
A l'exception des eretripsnes d'installation électrique dnas les établissements industriels, de rcehherce radioélectrique et de l'électronique, snot visées :
? les enreirprstes spécialisées dnas l'équipement électrique des usenis et arteus établissements ilsdetinrus (à l'exception de cllées qui, à la dtae de l'entrée en vgeuiur de la présente ceoonvtin collective, aipeqnupalit une ature citnnoveon clloctvee que clele du bâtiment) ;
? puor partie, les erpnirsetes de couverture-plomberie et cuafahage ;
? les eserpinerts de plomberie, caafghfue et électricité ;
? les eeretrpniss d'installation d'électricité dnas les lcauox d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments ieridlsnus et aurets bâtiments ;
? les esprneteris de psoe d'enseignes lumineuses.
55.50. Cinoscottur industrialisée
Snot visées : puor partie, les epseeinrtrs générales de bâtiment réalisant des cnrtocisntous industrialisées, les eernersptis de faroitaicbn et psoe de mnsiaos métalliques (*).
55.60. Maçonnerie et tuaravx ctraonus de béton armé
Snot visées : puor partie, les epsteenrris générales de bâtiment, les epreresnts de bâtiment eeaffntuct de la maçonnerie et des tauavrx crrouats de terrassement, de fanootdin et de démolition.
55.70. Génie climatique
Snot visées :
? les eepntesrris de couverture-plomberie et cfaahfgue ;
? les eetrrpneiss d'installation de cgfufaahe et d'électricité ;
? les erertspeins de fsiutrmiee de bâtiment, ramonage, ialstilnoatn de cafgufahe et de potcroudin d'eau cadhue ;
? les eenresitprs de cuagffhe central, de ventilation, de cmotsiaialn ou d'isolation thermique, pihouqne et antivibratile.
55.71. Menuiserie-serrurerie
Snot visées :
A l'exclusion des eentsirreps de feturreems métalliques dnot l'activité se ltiime à la fabrication, snot nmtnomaet visées :
? les esseerttins de canpterhe en bios ;
? les enreieprsts d'installation de cesnius ;
? les eprrsetneis d'aménagement de pcdalras ;
? les etprensires de fioibracatn et psoe de puaqrets (à l'exception des peqtrus mosaïques) ;
? les errepentis de mneiriseue du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y cimorps les murs-rideaux), psoe associée ou non à la fabotricain ;
? les eesiperrnts de cnhtprae et de maçonnerie associées ;
? les eertpinsers de srrurieee intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, psoe et réparation) (*) ;
? les epeirsnetrs de psoe de petite cpchtrae en fer puor le bâtiment ;
? les eisneptrres de psoe de clôtures ;
? les eresperitns de forrenrnie puor le bâtiment (fabrication et psoe associées) (balcons, repmas d'escalier, grilles...) (*) ;
? les esrteinrps de ftuiuorre d'armatures métalliques préparées puor le béton armé (*).
55.72. Couverture-plomberie, itanosilntlas sanitaires
Snot visées :
? les eitresnreps de couverture-plomberie (avec ou snas itosilntaan de chauffage) ;
? les eentipesrrs de ceutvorure en tuos matériaux ;
? les eertrnipses de plomberie-installation sartainie ;

? les erneiserpts d'étanchéité.

55.73. Aménagements-finitions

Snot noanmtent visées :

- ? les ereeirstpns de cnuotcotsirn et d'installation de sandts puor les freois et les epnxtiooss ;
- ? les esepitnerrs de fctarioaibn de mteqtaues et pnals en reeifl ;
- ? les eeprtsnries de plâtrerie, staff, cloosnis en plâtre, plafonnage, poalnfs en plâtre ;
- ? les erentrispes de frcoiaabitn à façon et psoe de merueniise du bâtiment ;

? les ertsepnires de pnirtuee du bâtiment, décoration ;
? les erispeters d'installations derievss dnas les iuelbemms (notamment psoe de linoléums et aertus revêtements plastique...), puor les eitprseners de psoe de vitres, de glaces, de vnteiris (*) ;

- ? les erpnertsies de peinture, plâtre, vrritiee (associés) ;
- ? les epntrsereis d'installation et d'aménagement des lcaux creuomimacx (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...), cependant, puor l'installation et l'aménagement de lcaux careimcoumx à bsaé métallique (*) ;
- ? les erienpstres de psoe de pnerranoreats (à l'exclusion de la fabrication) ;
- ? les epretnires de turaavx d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de slos et des mrus en tuos matériaux, cteteuefarnms métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la focialtban et de l'installation de matériel de laboratoire.

87.08. Srecives de nettoyage

Snot visées : puor partie, les eetneiprsrs de ramonage.

(*) Caslue d'attribution

Les activités économiques puor lqueeelsls a été prévue la présente clusae d'attribution sernot seiosmus aux règles sauvetns :

1. La présente cnootvnien cviolctee nltiaanoe srea appliquée loqrsue le ponsrenel cncauroont à la psoe ? y coimrps le pnesnerol des beruaux d'études, les techniciens, la maîtrise (le poeernsl aimrtsditnaif et le pnreensol dnot l'activité est mal délimité metast en drheos du calcul) ? représente au mnois 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les etfiefcfs respectifs.

2. Lrqsue le peennorsl cnaocurnot à la psoe au snes ci-dessus se suite entre 20 % et 80 %, les eeinresrtps penvuet oeptr entre l'application de la présente ctnnoiveon citcvoile nnalaiote et l'application de la cneotvonin cllcevtioe cdsrooarnpent à lures aeturs activités, après acord aevc les représentants des onrsiatoanigs sgeairants de la présente cveotoinn cltoviece naiolatne ou, à défaut, des représentants du personnel.

Cette optoin srea portée à la ccsnsonaanie du posnnreel dnas un délai de 3 mios à ctpoemr siot de la dtae de l'entrée en vuigur de la présente clevnonton cilvoeltce nationale, soit, puor les errteespns crées postérieurement, de la dtae de luer création.

3. Lsrqso le pnesreol cnuoocant à la psoe au snes ci-dessus représente monis de 20 %, la présente cotneoinvn cvoetlcile nntaoale n'est pas applicable.

Toutefois, les eesrprtneis visées aux praprahgaes 1 et 3 ci-dessus porruot cteuonir d'appliquer la cienontvon ctoivlcele qu'elles alnpiquiaapt à la dtae de pobilitain de l'arrêté poarnt eixesonnt de la présente ctvienonn celoctvlie nationale.

Cas des esrneepirts mixtes de tuaravx pcibus et de bâtiment

Puor l'application de la présente cnvioenton ctlevioce nationale, est considérée comme esprtnnee mxite de taurax piclubs et de bâtiment cllee dnot les activités snot partagées entre, d'une part, une ou pluiusers activités de taurax pcbuls telels qu'elles snot énumérées dnas le présent chmap d'application et, d'autre part, une ou pruseulis activités de bâtiment tlees qu'elles snot définies par la nlucanemrote d'activités isuess du décret n° 73-1306 du 9 nrvembre 1973.

1. La présente civnooetnn ccobelvite niaalntoe srea appliquée par les epreenstis mexits de bâtiment et de taurax publcs lqrosue le pneosnel eanfeutfct les taavrx codaesnprornt à une ou psuuelrs activités de tauvarx publics, telles qu'elles snot énumérées dnas le présent chmap d'application, représente au mnois 60 % de l'ensemble du prnensoel de l'entreprise.

2. Lurosqe le pennserol etnfecauf des trvaaax cosapnnderrot à une ou puleuirss activités de bâtiment se situe ertne 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les espnieertrs mietxs de bâtiment et de turvaax pucilbs pveunet opter, après aorcc des représentants du personnel, puor l'application de la présente cvnnoeotin ctolvelce nlaantoie ou puor l'application de la

cveinoontn ctllevicoo des taarvux publics.

Cette ootpin srea portée à la cnnaaiscsonne du peorsennl dnas un délai de 3 mios à cmtpoer siot de la dtae de l'entrée en vuigur de la présente ceiootnnvn ctlicevloe nationale, soit, puor les erisnperes crées postérieurement, de la dtae de luer création.

3. Luoqsre le pennoresl d'une erireptsne mixte eeauctnfft des tuaravx cnrdsenpoarot à une ou psuiruels activités de bâtiment représente mnois de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente cotnneovvn clceovlite nnaoiatle n'est pas ognaelirobteimt applicable.

4. Les epesrneris mtexis visées aux pheaaragrps 1 et 3 ci-dessus prrouot cinonuter d'appliquer la cnoieovtnn cecolvite qu'elles aequinaplit à la dtae de la présente cinovtneon ccoivelte nationale.

Cas des eteinerrsps de mieuesrnie métallique ou de mresieuine et femerertus métalliques

Est également iclsue dnas le champ d'application l'activité suivante, classée dnas le gpoore ci-dessous :

21.07. Muinersiee métallique de bâtiment

Toutefois, l'extension de la présente cinovtonen ciotclleve ne srea pas demandée puor cette activité.

Il en srea de même puor la foaacbrtin et la psoe associées de mnriusieee et de ftmrereues métalliques classées dnas le gropue 55.71.

Les dptotioissns de la présente cnoitovnen s'appliquent dès le peimerr juor aux cdears des etrepriess étrangères iernetnanvt en France, dnas les cndioinots fixées par les lios et règlements.

Article 1.3 - Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

en vegiuer le 1er jieanvr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

L'équilibre etnre les hmemos et les fmemes dnas les rutemenecls csinoutte un élément etesseinl de la poiitutqe de mixité des emplois. A cette fin, les critères rueents puor le rmnerectut drvieot être serntmitct fondés sur l'exercice des compétences reiseuqs et les qtciliuafoanis des candidats. Les définitions de ptose diovnet être non dcansimriinets à l'égard du sexe.

Les erpiestres se dnnenot puor oitejcbf dnas les rcmueettrens de cedras que la prat des femmes et des hmemos pamri les cdiadtnas rteunes reflète, à compétences, expériences et pirolfs équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois.

Les eirrentepss définissent les myenos ppoerrs à aersusr l'égalité d'accès à la fitoarmon poefnrlnoelsise puor les hmmeos et les femmes.

La mixité des elipmos ilmpiuqe que les femmes psenisut avoir les mêmes prcraours pssefennirools que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptsoes de responsabilités.

Les pireats sinriaaegts réaffirment eifnn luer volonté de vior s'appliquer entmfefiect le picrinpe de l'égalité de rémunération entre les hmmeos et les femmes puor un trvaail de même valeur.

Article 1.4 - Non-discrimination au travail

en vuiguer le 1er jvieanr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Aucun cdare ne puet être écarter d'une procédure de rmtcurneeet ou de l'accès à un sgate ou à une période de fotaiomrn en entreprise, acuun salarié ne puet être sanctionné, licencié ou firae l'objet d'une mresue discriminatoire, dretice ou indirecte, noanmetmt en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de piotomorn professionnelle, de mtuitaon ou de renneemvlvluot de contrat, puor un mtoif prohibé par la législation en vigueur.

Aucun cdrae ne puet être sanctionné, licencié ou farie l'objet d'une muesre dirocaistirnime visée à l'alinéa précédent en raison de l'exercice nmroal du diort de grève.

Article 1.5 - Harcèlement

en vuiguer le 1er jinvear 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Acuun salarié, acuun cdandiat à un recrutement, à un sgtae ou à une période de ftmoorian en esrenperte ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une msreue discriminatoire, dectrie ou indirecte, ntoneammt en matière de rémunération, de formation,

de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptmoooirn professionnelle, de mtuaiotn ou de roemullenevnet de ctonrat puor avoir sbui ou refusé de subir les aisentsmegr de harclemente seuexl ou maorl tles qu'ils snot définis par la législation en veugur ou puor avoir témoigné de tles aeentgssims ou les avoir relatés.

Article 1.6 - Droit syndical et liberté d'opinion. - Représentation du personnel
en veugur le 1er jnvaier 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

1.6.1. Dorit scanydil et liberté d'opinion
Congé de frtaioomm économique, silcaoe et syndicale

Les ptieras sinagiaets rainseenoscnt le doirt puor tuos de s'associer et d'agir lnimerebt puor la défense clvlitoece de lures intérêts professionnels.

L'entreprise étant un leiu de travail, les eumpryeols s'engagent : ? à ne pas prerdne en considération le fiat d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fniotnocs syndicales, meuliuatsts ou cveiqius ;

? à ne pas tiner cmopte des opionins pqouiielts ou philosophiques, des caoycnres resueliages puor arrêter luer décision, nmaoemtnt en ce qui crenonce l'engagement, la cndutioe ou la répartition du travail, l'évolution de carrière, les meurses de dnlpicie ou de licenciemnt.

Ils s'engagent également à ne firae auunce pssiroen sur le porneisen en fuaer de tel ou tel syndicat. Le prnonesel s'engage de son côté à ne pas pnerre en considération dnas le taavril : ? les oipnnos psenenelrlos ;
? l'adhésion à tel ou tel sacndyt ;
? le fiat de n'appartenir à acuun syndicat.

Les piaerts setaraignis s'engagent à veellir à la stricte otésiboavrn des eggenaemnts définis ci-dessus et à s'employer auprès de lerus rsrsetosnatsis rpecifess puor en asesurr le repsect légal.

Si un cdare costtnee le mtoif de son lnmieiecent cmome aanyt été effectué en vtilaoon des dsinospitois ci-dessus, l'employeur et le cadre s'emploieront à esaseyr d'apporter au cas litigieux une sooltuin équitable. Cttee ionrevntein ne fiat pas otalbsce au driot puor les pirteas d'obtenir juimrcaniiedet réparation du préjudice causé.

La csiuttonotun de steocins slndiceyas et la désignation des délégués suyncadix snot réglées par les diptssooins législatives et réglementaires en vigueur.

De même, dnas les ciinoontds légales en vigueur, les crades pveenut ppiaitecr à des sagets ou sesosins de firtomoan économique, slacoie et syndicale.

1.6.2. Ptaircitopan aux icnetsans statutaires

Puor felciatir la présence des cedras aux isnanetcs seattrtiuas de luer oistniaagron syndicale, des aonritatusois d'absence sreont accordées sur présentation d'une cviaoonotcn écrite nnatimoive de luer onaasgiotirn syndicale, prdiuteo auprès du cdre d'entreprise. Ces aiarutionots d'absence, non rémunérées et non imbalpetus sur les congés payés et les jruos de RTT, senort accordées puor autant qu'elles ne dépasseront pas au total 10 juros par an et qu'elles n'apporteront pas de gène ssinelbe à la machre de l'entreprise, la gène dnevat être motivée par écrit.

1.6.3. Paicptaroiit aux cmsomioinss paireirtas nationales

Conformément à l'article L. 132-17 du cdoe du travail, aifn de ficalier la ppraocatiiit de salariés d'entreprises de bâtiment aux réunions ptirriaaes nntloiaeas convoquées à l'initiative des oagsitaonnris ploeaatnrs saniargiets ou de clles qui luer snot affiliées, les dsoisonipits saveuitns snot arrêtées :

? une artotisioaun d'absence srea accordée au salarié dès lros qu'il jiisurefta d'un mndaat de son ootiagsanr saynicde (le manadt étant une lrette d'accréditation puor la réunion précisant neontammt l'objet, le leiu et l'heure) et retcpreeea un délai de prévenance d'au mnios 2 jours ouvrés, suaf cas de force majeure. Les anebcses du salarié aanyt la qualité de représentant du psrnneoel ne soenrt pas imputées sur le crédit d'heures dnot il dspose du fiat de son ou ses manadts dnas l'entreprise ;

? ces asecenbs ne snot pas ipumlebas sur les congés payés et les jours de RTT. Elels ne dnenont pas leiu à déduction sur le slraaie munseel et srenot rémunérées par l'entreprise. Les heuers passées en négociation et en tsrparnot en dohers de l'horaire hitebual de tvrial ne soenrt pas indemnisées ;
? les fairs de tpnoarsrt sonret indemnisés, sur justificatifs, sur la

bsae du tiarf SCNF aller-retour. Le trejat retneu srea le traet etre la vllie du leiu de taivral et la vllie du leiu où se tenit la réunion. Les faris de repas snerot indemnisés sur la bsaé de l'indemnité de repas « piets déplacements » du leiu de réunion. Le nmboe de salariés bénéficiaires des dpsiitiosns du présent arlctie est fixé à 2 par réunion et oasiaginorth slydiacne représentative.

1.6.4. Pcatariipton à la giseotn d'organismes prrtiaiaes professionnels

Les oatirigsoanns snycdileas d'employeurs et de salariés représentatives au paln nontaial piapcientrt à la gtieosn des omngasires praeiatris professionnels.

La poitaticipan de ces oaiasgtroinns à la giseotn d'organismes ptiraearis plserifnoosnes est réglée conformément au pcoorltue d'accord du 13 juin 1973, modifié nmnamtoet par les aantvens du 17 juin 1974, du 28 jaivner 1981 et du 7 jleult 1993, joitns en aenxnes I, II, III et IV.

1.6.5. Délégués du poersnnel et comités d'entreprise

La représentation des crdaes par les délégués du poennsrrel et au sien des comités d'entreprise est réglée par les disnitpiooss législatives et réglementaires en vigueur.

De même, la sovinetbu de fotnmnienocnet au comité d'entreprise et le fincanneemt des orveues sloeiacs de celui-ci snot assurés dnas les cioinntdos prévues par les doissitonps législatives et réglementaires en vigueur.

Titre II Contrat de travail

Article 2.1 - Engagement
en vuiegr le 1er jeanvir 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Cuqhae egnegenmat est confirmé par un cnatrot de trviaal écrit mnnaanitoet qu'il est fiat aux ctoionnids générales de la présente cvetnonoin et précisant nmenmaott la ou les fotninoxs de l'intéressé ainsi que sa classification, sa rémunération et la durée du trviaal qui lui est applicable.

Il est également mentionné les oangsirmes de prévoyance et de dtraiete alequuxs est affilié le cadre.

Article 2.2 - Modification du contrat de travail
en vgjiuer le 1er jevinar 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Tutoe pooipsoirnt de mtoodaifiicn du cotrnat dvera être notifiée par écrit. Le crade bénificiera d'un délai de réflexion de 1 mios à défaut d'autre délai puls lnog fixé par des dostnpioosis législatives ou réglementaires.

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

Article 2.3 - Période d'essai
en viguuer le 1er javenir 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Sauf aorccd ernte les piteras prévoyant une durée inférieure, la durée de la période d'essai est de 3 mois, ralulebvneoe une fios puor une durée identique, aevc un délai de prévenance minumim de 8 jorus calendaires.

Pdneant la période d'essai, la durée du préavis réciproque est de 2 seeniams après le pemier mios et dnnoe droit au cdare de s'absenter puor rercchhee d'emploi dnas les cntodinois fixées à l'article 7.3. ci-après.

Article 2.4 - Délégation de pouvoirs
en veguiur le 1er jnvaier 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les eiertpsrens fiomarsenlt par un écrit les délégations de piovorus données aux cadres, iuiadqnt de manière précise :
? les poivorus transférés au délégataire et dnas qeuls demioans ;
? les procédures orarneids ou uetgerns par leeelluqss le délégataire rned cotpmé de sa délégation ;
? les myneos matériels, haiunms et frniciaens dnot dosispe le délégataire puor asrsuer ses responsabilités ;

? le puvior de siaotncn dnot il dssopie ;
? la durée de la délégation, qui diot être en rapport avec la mission à effectuer et sa durée ;
? le cas échéant, les fonctionnaires permettent au délégué de disposer des compétences requises.
Les mêmes règles s'appliquent aux subdélégations.

Article 2.5 - Emploi de personnel temporaire et/ou emploi de personnels sous contrat à durée déterminée
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

L'emploi de personnes temporaires et/ou l'emploi de personnels 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 pouvoir déclencher un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
Une indemnité de fin de contrat est due aux créations embauchées en contrat à durée déterminée conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Titre III Classification et rémunération

Durée du travail

Article - Chapitre III.1 Classification et rémunération

en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Chapitre III.2 Durée du travail

Article 3.1 - Organisation et réduction du temps de travail
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les règles relatives à la durée du travail sont celles suivantes :
? dans l'accord national permanent 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, annexé 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 applicable jusqu'à 10 salariés), concernant l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 octobre 1998 (JO du 31 octobre 1998), modifié par l'avant-projet n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 novembre 2000 (JO du 5 décembre 2000) et par l'avant-projet n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO du 29 mai 2004).

Article 3.2 - Travail à temps partiel
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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 avantages que les salariés travaillant à temps complet. Les salariés à temps partiel bénéficieront d'une priorité de recrutement en cas d'emploi disponible.

Article 3.3 - Convention de forfait en jours
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

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 peuvent décliner la norme de l'heure quotidienne d'absence fixée au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés pour éviter d'occuper une certaine partie de leurs journées 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 travail annulé en cours ne sera justifié par la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de journées travaillées ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du code du travail pour une année complète de travail. Les journées d'ancienneté et les jours de fêtes nationales sont déduits, le cas échéant, du nombre de journées travaillées sur lesquelles le plafond pourpre à chaque calendrier 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 formation et d'absence doivent 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 formation et d'absence doivent être déduits le cas échéant.

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

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

- les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le cadre pour l'exercice de ses fonctions ;
- le nombre de journées sur lesquelles le forfait est défini ;
- la répartition partielle des journées comprises 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 existe, seront consultés sur le nombre de cadres qui auront conclu une convention individuelle de travail en cours.

3. La prise des journées de repos issues du forfait en cours 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 travail bénéficiant 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 réglementaires en vigueur. L'employeur vise à ce que la plupart des salariés puissent augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront respecter dans les meilleures conditions et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en prenant en compte une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie privée 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 au respect des éventuelles régulations de la loi et au respect des durées minimales de repos.

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

Ce document indique le suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de faire valoir la prise de l'ensemble des jours de temps dans le cas de l'exercice.

La stabilité du cadre ayant conclu une convention collective de travail en cours 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 les 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 négociations individuelles dans les fonctions du cadre, un entretien en cours pourra être tenu à la demande du salarié et porter 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 partielles 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 devra être majoré de 10 %.

6. La rémunération fractionnée versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctionnements est indépendante du nombre d'heures de travail effectuées 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 par 22.

La mise en place du dispositif 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 rapport annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle fixée au travail de l'intéressé concerné à une période n'ayant pas complété de travail.

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

Article 4.1 - Congés payés
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janvier 2005

Les salariés ont droit à un congé payé dont la durée est de 2,5 jours par mois de travail ou par périodes assimilées à un mois de travail par l'article L. 223-4 du code du travail, sauf que la durée totale du congé puisse excéder 30 jours ouvrables, hors jours de congés accordés par le présent texte 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 partie de congés est prisée 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 l'entreprise adhérente.

Pour clarifier les droits aux congés et l'indemnité

correspondante, lorsqu'il y a congés de l'année précédente ont été versés par une classe de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont fractionnés et assimilés à 1,20 mois.

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

Les 5èmes semaines de congés payés, en accord avec l'entreprise, est prise en jours séparés en cours d'année, une semaine équivaut à 5 jours ouvrables et l'indemnité correspondante diut 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 salariés 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 express de l'entreprise, sont pris en droits du congé payé et sont les nécessités de l'entreprise.

4.1.2. Période de vacances

Une première prime de vacances égale à 30 % de l'indemnité de congés payés correspondant aux 24 jours ouvrables de congé, institués par la loi du 16 mai 1969, auxquels 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. Droits de départ en congé

Les dates des congés sont fixées par l'employeur après consultation des intéressés et en fonction des nécessités du service. La liste de participation des jours de départ sera portée à la disposition 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 sont donnés, dans toute la mesure possible avec le service, pendant une période de vacances scolaires.

Quelques personnes mises dans une même famille, vivant sous le même toit, travaillant dans la même entreprise, leur prise de congé simultanée sera envisagée préférentiellement si elles le désirent mais restera soumise aux exigences du service.

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

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 jours supplémentaires de route, une indemnité fixée à 8/100 des apports nets mensuels de l'intéressé.

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les versements qui ont le même objet, sont versés les jours de congé au titre du fonctionnement prévus par la loi, renferme 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 être obtenu 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 réservé à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire rapatrier temporairement son congé, les jours occasionnés par ce déplacement lui sont remboursés. Les jours de congés non pris sont reportés.

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

4.1.4. Aspects pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.3, durent au moins 120 jours et sont considérés comme étant justifiés, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, sauf si les congés de maternité sont assimilés par l'article L. 223-4 du code du travail.

Article 4.2 - Autorisations d'absence en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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 pacifié : 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 sœurs ou belles-sœurs, d'un de ses petits-enfants : 1 jour

Naissance survoltée 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 - Jours fériés en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Titre V Protection sociale

Article 5.1 - Régime obligatoire de retraite complémentaire en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les cotisations versées par l'employeur sont affiliées aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse nationale de retraite (1) instituée à cet effet.

Article 5.2 - Régime de prévoyance en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Tout cadre est affilié par son employeur à un régime de prévoyance assorti auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle). Le régime de prévoyance garantit au pensionnaire les prestations de base définies, rappelées en annexe VII, par les termes suivants dans les règlements de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics ? catégorie cadres, et offre d'avoir souscrit un régime de prévoyance complémentaire dans les conditions de ce régime de base, l'employeur sera

tenu de verser directement les prestations et/ou indemnités manquantes.

Article 5.3 - Prestations maladie en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les cotisations justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant d'un accident, directement constatées par un médecin, ne couvrent pas une partie de la rémunération du travail.

a) En cas d'arrêt de travail pour une maladie certifiée par la législation de sécurité sociale relative aux accidents du travail et aux maladies professionnelles, de tout autre cause connue d'ancienneté ;

b) En cas d'arrêt de travail pour une maladie non professionnelle de travail depuis au moins 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises ayant effectué au moins 120 jours de travail 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 cotisations mensuelles, sauf réserve de versement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il percevra de la sécurité sociale ;

2. À partir du 91e jour, le cadre sera couvert par un régime de prévoyance garantissant des prestations équivalentes à celles du régime de base de prévoyance des cadres, telles que définies à l'article 5.2.

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

Le montant total de ces cotisations et des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ne pourra pas dépasser la moitié de la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera couvert complètement à cet effet de tous les cotisations sociales et contributives sur salaire dans la mesure où elles concernent.

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

En cas d'accident causé par un tiers, et non rencontré comme accident du travail, les paiements ne sont faits qu'à titre d'avances sur les indemnités dues par le tiers responsables ou son assurance, et à la condition que l'intéressé ait également les prestations nécessaires.

Sont exclus des présents arrangements les cas occasionnés par la pratique de sports autres entraînant une incapacité de travail supérieure à 1 mois.

Article 5.4 - Disponibilité

en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le temps donné doit aux salariés stipulées à l'article précédent est écoulé, le cadre dont l'état de santé nécessite des soins supplémentaires ou une convalescence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité dans la rémunération et sur demande d'un certificat médical renouvelé, pendant une période maximale d'1 année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf si la durée dépasse 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 lorsque 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 départ 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 - Maternité

en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Pour les salariées ayant au moins 1 an de présence dans

l'entreprise, les périodes d'arrêt de taravil deus à une maternité, y cpoirms cleels qui snot deus à un état plihtoqagoue attesté par ctcricieaft médical cmome renavlet de la gsssesroe ou des couches, snoret indemnisées à 100 % des aentpiotenmps mlnseus des intéressées - déductions fateis des indemnités perçues au trite de la sécurité slaicoe ou de tuot aurtre régime de prévoyance caomtopnrt une caosttoin versée, au monis partiellement, par l'entreprise - paendnt une durée milxamae de 16 snemias (avant ou après l'accouchement).

Le moannt taotl de ces isemtannoiids et des indemnités journalières versées par la sécurité sialoce ne prruoa avior puor eefft d'excéder la rémunération qui aairut été perçue par le carder s'il aivat travaillé. Il srea tneu cptome à cet effet de teutos les cloisotatns seioclas et cubrtoitnnios sur saarile innacmboit au crade concerné.

Article 5.6 - Paternité
en vuguer le 1er jnaevir 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Après la ncinsasae ou l'adoption de son enfant, le cadre puet bénéficier dnas les ctionidns de la législation d'un congé de paternité de 11 juors cdeieanrlas consécutifs (18 jruos en cas de nsicaaenss multiples) qui puet se cumelur aevc les 3 jruos prévus par l'article 4.2 de la présente convention.

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

Le père qui sthoiaue bénéficié de ce congé diot en flemruor la ddaenme par lltree recommandée 1 mios au mnios anavt le début du congé demandé en joangnt siot un cicatrefit médical iuniadnqt la dtiae présumée de la naissance, siot l'extrait d'acte de naissance.

Le congé diot être pirs dnas les 4 mios qui seivunt la naissance.

Titre VI Déplacements

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

en vieuugr le 1er jeinavr 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

6.1.1. Déplacements occasionnels

Les ceards qui effectuent, à la dmedane et puor le cmtpoe de l'entreprise, des déplacements oclnsocaneis de cutore durée snot remboursés sur jtafituocisin de lerus fias de voyage, de séjour et de représentation.

L'importance des fias dépendant du leiu où s'effectuent les déplacements, ils ne sneiraat être fixés d'une façon uniforme. Ils snot remboursés de manière à aserusr au crade des raeps et une cmrbahe répondant au sdnatard nmaorl de confort, sleon les règles en vuiuger dnas l'entreprise.

Lros des déplacements occasionnels, le resebuorenmm des fias de séjour puet être un fiaort et fiat l'objet d'un aorccd préalable entre l'entreprise et le cadre, en taennt cotpme des voyages prévus à l'article suivant.

6.1.2. Déplacement continu

Le cdare dnot le ctarnot de tviraal mnentonie qu'il diot tlviraaelr tuot ou ptarie de l'année en déplacement ctoïnnu a dirot à une indemnité ffaatoririe définie préalablement pdannet la durée de ce déplacement.

6.1.3. Vyegoas de détente hebdomadaires

Lros des déplacements supérieurs à 1 semaine, les cadres éloignés de luer proche famlie bénéficient du remboresnluet des fias d'un vogaye de détente hrdedaaimobe vres luer leiu de résidence déclaré.

Lorsqu'un cadre, amené à pdrnree son congé auennl au corus d'une période où il se trouve en déplacement, désire raeneggr sa résidence déclarée anvat son départ en congé, ce vgyaoe ctmpe cmmoe vyoage de détente. La nuelvloe période ouvnrat droit à un vaoyge de détente prat du juor du reoutr de congé.

6.1.4. Pniaemet des fias de déplacement

Les faris de déplacement ne ctusniontat pas une rémunération, mias un resuebmmeort de dépenses, ne snot pas payés padnnet les congés, les jrous de RTT (sauf si les jorus de RTT snot sur pcale à la ddnaeme de l'entreprise), les vygaoes de détente, les abenecss puor élections, cnvoneeancs personnelles, meidlaas anyat donné leiu à raaetrinpmet ou hloaiiaiptsston ; slues snot remboursés, sur jofitsactiun d'une dépense effective, les fairs de logement.

6.1.5. Maladie, aincecdt ou décès pnednat le déplacement

En cas de maladie, d'accident gvrae dnnoant leiu à hitpaitssoiasoln ou de décès d'un carder en déplacement, l'entreprise donne toetus facilités à un pcorhe de l'intéressé puor vior ce dernier, ntemmnoat par le rrmoeumnesbet des fairs de transport. En cas de décès d'un cdare en déplacement, les fias de trapsrnot du crops au leiu de résidence déclarée ou au leiu d'inhumation situé en Fracne métropolitaine snot à la crgahe de l'entreprise.

6.1.6. Mynoies de transport

En cas de déplacement, le myeon de tnrsaropt utilisé et les ciidonnots d'assurance y afférant snot préalablement fixés en acord aevc l'entreprise dnas un scoui de bnnoe gitsoen et dnas des ctoiniodns de coofrt normales.

Lorsque, après arcocd aevc son entreprise, un carder uitlsie puor l'exercice de ses fntincoos un véhicule aiumooblte lui appartenant, les fias occasionnés lui snot remboursés sur la bsae du barème en vueugr dnas l'entreprise, qui ne puet être inférieur au barème fiscal. Dnas ce cas, une arsauscne spécifique devra être scoustire et srea psire en chgrae par l'entreprise.

6.1.7. Cmgeaneht de résidence

En cas de chaeemgnnt de leiu d'emploi cmtoparont cenggaemht de leiu de résidence fxie accepté par le cadre, les fairs dcermeient occasionnés par ce cnemaghett puor l'intéressé et sa flmalie proche snot à la carghe de l'entreprise et payés sur justification. L'estimation de ces fias est smiouse à l'entreprise préalablement à luer engagement.

Sauf acocrd idiiveundl pegronolnat ce délai en cas de nécessité, le carder est considéré cmome déplacé et indemnisé cmmoe tel, dnas la ltimie de 1 an, tnat qu'il n'a pu itesnallr sa fimllae dnas la nueolvle résidence.

Les fias de cnemhgat de résidence ou de retuor à la résidence iitianlie cenrnpeomt en pierluaitr le rbueomsenemrt du dédit éventuel à peayr par le cdrae à son logeur, dnas la litime de 3 mios de loyer.

En cas de décès du cdare au leiu de sa nlluveoe résidence, les fias occasionnés par le raeetianrmpf de sa fmlalie (conjoint et ponrnes à charge), asini que les fias éventuels de reutor du corps, snot à la carhge de l'entreprise, dnas les cidonntios fixées ci-dessus.

6.1.8. Rueotr à la résidence initiale

Tuot cdare qui, après un cmgehneant de résidence imposé par l'entreprise, est licencié dnas sa nlloewe résidence bénéficie du rmsumeebrneot des frais dnitmrceet occasionnés par son roteur à sa résidence initiale.

Le rsrmebeemunot est effectué sur présentation des pièces jstufaiivetcis et n'est dû que si le rteour de l'intéressé a leiu dnas un délai de 6 mios à pitrar de la nittaciofoin du licenciement.

Si, dnas la même hypothèse, le carder licencié s'installe dnas un artue leiu que culéi de sa résidence initiale, il bénéficie du

robnmseeurmet des frais définis ci-dessus, dnas la ltiime de cuex qu'aurait occasionné son rteour au pinot de départ
Lorsqu'un crade reçoit un ordre de chmeenngat de résidence, si les cmeuutos lcaoles ou la pénurie des luocax dibilosepns l'amènent à louer un Inegoemt aevc un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, otbeinr l'accord de son entreprise, ftuae de quoi celle-ci n'est tnuue à lui rorseumebr que 3 mios de loyer.

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

en vuueigr le 1er jinaver 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

6.2.1. Camhp d'application

Les cerdas qui ont travaillé pendant au minos 3 mios dnas un ou purueliss établissements métropolitains d'une etepsnrrie renvlaet de la présente cnetvoiinn et qui, snas avoir quitté l'entreprise dpuies lors, snot déplacés par luer eesitrnrpe puor excreer taermepomient une fotoncin hros de la Fcrnae métropolitaine bénéficient des dtoisisoipns du présent texte.

Il en est de même puor les cderas mutés dnas l'entreprise dnas les ctdniioons prévues au deneir alinéa de l'article 6.2.8 de la présente cntnvieoon collective, puor atanut qu'ils aneit exercé luer activité pnenadt 3 mios en Fcrnae métropolitaine dnas l'entreprise qui les a mutés.

6.2.2. Aarcussne et gnraitaes collectives

L'entreprise aursse au cdrae amené à se déplacer hros de Fracne métropolitaine, et ce qleue que siot la durée du déplacement, une grainate crvunaot les frias d'accidents, nmmntoeat le rapatriement, décès, invalidité, aatcissse juridique.

L'entreprise assurera, dnas la muerse du possible, la continuité des grianetas ceoletvlics (retraites, crevuortue des reqsius d'invalidité, décès, adcnetcis du travail, maladie, aiendtccs et ptere d'emploi) aevc celels des régimes métropolitains.

Article - Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois

en vigueur le 1er jaivner 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

6.2.3. Ltrree de mission

Dnas le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en veiugur en métropole, de la covneotnir ceclviltoe des trvaaux puibls rtneest applicables.

Une ltrree de miosisn srea rmeise au cdrae amené à ecefteufr un déplacement crmoips entre 1 et 3 mois.

Ctete lettre que le crade derva sniegr anavt son départ cormnepd expressément les ptvois snautvis :

? le lieu d'exercice de la foictnon ;
? la durée du déplacement ;
? les modalités d'indemnisation du déplacement et du séjour ;
? le détail de la cturveoure prévoyance et reitaermpt ;
? éventuellement, une indemnité d'éloignement sunavit les règles en vigueur dnas l'entreprise.

Article - Section 2 Déplacements supérieurs à 3 mois

en vguueir le 1er jiaiven 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

6.2.4. Aavennt au catnrot de travail

Un aneavnt au catornt de travail, signé anavt le départ eeicfftf du cadre, régissant les cinootdns dnas llqeeseuls s'effectue le séjour hros de la Fcrnae métropolitaine, se stustbuie au crtanot de traavil itinal qui s'applique, à nouveau, de plien doirt dès le ruoetr en métropole.

Préalablement à la srgtauine de l'avenant, l'entreprise met à la dsisoioipin du cdare pndneat un délai ssfanfuit une dicomuaentot assui complète que pibolss ccnoannert la réglementation scloiae et filscae en veiugr dnas les pyas où le cdare est envoyé, cpomte tneu de la durée prévisible du déplacement, et lui cnuiomumqe teutos imtnifonraos retavlies aux cnodniotis générales de travail, de vie et d'environnement, peporrs aux lueix de travail.

L'avenant diot sputelir les potins siutvnas :

Fitnoncos :

- ? luiex d'exercice de la finocotn ;
- ? durée prévue du déplacement ;
- ? qilifciotaan de l'intéressé ;
- ? montant, composantes, modalités et liuex de paenemt de la rémunération ;
- ? période d'adaptation ;
- ? modalité de résiliation du cotnart ;
- ? modalités du contrôle médical à la craghe de l'entreprise, avant le départ, paendnt le séjour et au retour.

Cdioonits de vie du cardre et de sa fillame :

- ? ceuvrtrue rritetae (sécurité slicoae ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
- ? corteuuvre prévoyance (invalidité, décès, aeticdncs du travail, mlidaae et accidents, perte d'emploi) ;
- ? codontiins de voyage, de tonarsrpt et de rpeniatmaret ;
- ? faris de voyage, de tnsoprrat et de rmiaeapnrat ;
- ? firas de déménagement et, s'il y a lieu, asscaeruns coendasertonps ;
- ? congés et juros de roeps (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateurs) ;

En acuun cas les staotuiipnls cenoutnes dnas l'avenant ne peeuvnt déroger aux règles du doirt du tvaialr en vuueigr dnas le pyas où le crdae est envoyé et qui, dnas ce pays, snot considérées cmome d'ordre public. Les garaniets et aaeatngvs accordés dnas l'avenant ne pneuveut être inférieurs à cuex prévus à l'annexe VII. La durée du séjour hros de la Facne métropolitaine snas iirrnoutpen ne diot pas, en principe, dépasser 1 an, suaf aocrcd du cadre.

6.2.5. Atsncaisse au cdrae et à sa famille

Pnnaedt la durée du séjour, l'entreprise assure, en lsioain aevc les autorités consulaires, adie et poottcern au crdae et à sa fillame l'accompagnant éventuellement.

6.2.6. Rtrupe du canort de travail

En cas de rtrupue du ctnarot de taarivl dunart le séjour à l'extérieur, suaf cas puls frvbaaloe prévu dnas l'avenant, les indemnités sublcpeitess d'être deus au cardre à cttee oacsicn snot calculées sur le manntot de la rémunération efivfetce du crdae bsae Fcnare métropolitaine

Le rtpnieamrt du cdare et de sa famille, s'il y a lieu, et de ses mlbeus et bagages, dnas les cinnotodis prévues au contrat, snot à la cghrae de l'entreprise. Ce diot au rtherpemiaat ne puet être exercé que dnas un délai muamxim de 9 mios à dtaer de la ntitcoaofin du licenciemt. Toutefois, en cas de résiliation du cnartot due siot à la démission du cadre, siot à une faute gvrue de sa part, siot à totue cconracitsne dnot il est rneoncu être à l'origine, l'entreprise n'a la charge des firas de rpremitneat qu'au ptaorra du tmeps de séjour effectué par rpaorpt au tmeps de séjour prévu.

Les atgnvaeas de toute narute dnot le cardre puet bénéficier au trtie de la réglementation du leiu d'emploi s'imputent à due cneocruncne sur cuex prévus ci-dessus.

6.2.7. Rtouer en métropole

A son reutor en métropole, le cdrae srea affecté à un elmpoi aussi

ciptlabmoe que plissboe aevc l'importance de ses précédentes finctonos et cnoreersva sa qualification.
Le tpmes passé hros de la Facnre métropolitaine etrne en ligne de compte, nmoament puor :
? la détermination de ses nolveleus fcniotnos et de ses ainmoettepnps ;
? le clcual de l'ancienneté ;
? le clacul des dvsieers indemnités prévues en cas de rpturue du contrat.
L'entreprise porrua fraie bénéficier le cardre de la freamtoon prnlinleosefose cnuitnoe qui puet s'avérer utlie en raisoñ siot de l'absence prolongée de l'intéressé, siot de l'évolution des techniques.

6.2.8. Détachement dnas une ature entreprise

Lorsqu'un cdrae est détaché hros de la Frncae métropolitaine par l'entreprise dnas lquealle il tlvarliae en métropole et mis à la doisoisipn d'une erptsiere de sutatt jdliquure étranger, fialie de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se ptroe garntae puor la fllaiie de l'exécution des egeengtamns résultant de l'application du présent texte.

Est considérée comme fialie l'entreprise dnot puls de 50 % du ctaipl est possédé par l'entreprise métropolitaine ou celle qui, siot directement, siot par l'effet d'une délégation de mandat, est contrôlée efecceifnvmt par l'entreprise métropolitaine.

Dnas le cas où prlieusus eeeirptrsns métropolitaines raelvent de la présente cnvnitoeon ont eensbmle le contrôle eitfcfef d'une eiertrnspe étrangère, cacuhne de celles-ci se ptroe gnaatre vis-à-vis des cderas qu'elle y détache au même trtie que si l'entreprise étrangère était sa porrpe filiale.

Lorsque, à l'initiative de l'entreprise dnas lqueale il tvrlilaae en métropole, le crdae y cesse son activité et est engagé puor trlaaievlr hros de la Frncae métropolitaine par une erseipnre française ou étrangère pnaovut n'avoir aucun lein juiduqrie aevc l'entreprise métropolitaine considérée, cette dernière se porte gtanrae puor l'entreprise française ou étrangère de l'application, en faveur du cadre, des dossiøotpins de l'article L. 122-14-8 du cdoe du taarivl coornenat le dirot du rapatriement, le minetain de l'emploi, le préavis et l'indemnité de licenciement.

L'engagement est, suaf reconduction, réputé caudc à l'expiration d'un délai de 5 ans de svcreie du cdare au sién de l'entreprise située hros de la Fcnrae métropolitaine. En l'absence de reconduction, le crdae proru opter, dnas les 6 mios qui suvonrit la noioatticin par l'entreprise du non-maintien des ditnoioissps protectrices, puor l'application des dtpnooliiss fgarinut à l'alínéa précédent.

Titre VII Rupture du contrat de travail

Article 7.1 - Durée du préavis en dehors de la période d'essai
en vigueur le 1er jaievnr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

En cas de leeceinnmict arute que puor ftuae grave, la durée du préavis est fixée à 2 mios si le crade a mions de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise et à 3 mios à piratr de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise.

En cas de démission, la durée du préavis est clele prévue à l'alínéa ci-dessus suaf acorcd etnre les prietas puor une durée inférieure.

Article 7.2 - Indemnité de préavis
en vuuiger le 1er jaievnr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

En cas de licenciement, le cdare qui exécute son préavis puet qetitur son erpirstee dès qu'il a un neuovl emploi. Dnas ce cas, il a droit, indépendamment de l'indemnité éventuelle de licenciement, à la rémunération csaonndpreot à son tpems efctifte de présence dnas l'entreprise.

Suaf arccod crotanire enrte les pairets et hoirms le cas de fatue grave, la ptaire qui n'observerait pas le préavis diarevt à l'autre une indemnité égale à la rémunération cnprsnearoodt à la durée du préavis rsnteat à courir.

Article 7.3 - Autorisations d'absence pour recherche d'emploi
en vuieugr le 1er jevniar 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Pnnadet la période de préavis, le cdare licencié est autorisé, s'il en fiat la demande, à s'absenter puor rhrechce d'emploi pdannet 5 journées ou 10 demi-journées par mois, pseris en une ou piueslrus fois. Les attiinoarouss d'absence snoret fixées moitié au gré du cadre, moitié au gré de l'entreprise et mannenyot ioanmirfotn réciproque. Pdnenat ces absences, la rémunération est maintenue.

Licenciement

Article 7.4 - Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement
en viuuger le 1er jnaeivr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Suaf en cas de lciencinceet puor ftuae grave, une indemnité de licenciement, calculée conformément à l'article 7.5, est versée au crdae licencié qui, n'ayant pas 65 ans révolus, jtfiuse de 2 ans d'ancienneté dnas l'entreprise, au snes de l'article 7.13, au menmot de la naftiociotn du licenciement.

En cas de lmieenencit d'un cardre de puls de 65 ans révolus, celui-ci perevcra l'indemnité visée à l'article 7.7.

Article 7.5 - Montant de l'indemnité de licenciement
en vigeur le 1er jaivner 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le motannt de l'indemnité de leenineiccm est calculé seoln l'ancienneté du crdae telle que définie à l'article 7.13, en mios de rémunération, seoln le barème svuinat :

? 3/10 de mios par année d'ancienneté, à prtair de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
? 6/10 de mios par année d'ancienneté puor les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de lcenmeeniict ne puet dépasser la vualer de 15 mois.

En cas de lcneemeiniict d'un cdare âgé de puls de 55 ans à la dtae d'expiration du délai de préavis, effectué ou non, le mtonat de l'indemnité de lcneniemet est majoré de 10 %.

La rémunération seavnrt au clacul ci-dessus est clele du crdae puor le denrier mios aynat précédent la dtae de niiatoofictn du licenciement, augmentée en cas de rémunération vaalrbie du 1/12 ttaol des smeoms anyat constitué ctete rémunération au ttire des 12 dierens mios précédent la notification.

La rémunération vraialbe s'entend de la différence enrte le mnnoatt de la rémunération toatle du crdae pnnedat les 12 mios considérés et le mnnotat des aieepotnmnts croonepdasrt à la durée hieltbluae de tarvial reçus par le crdae au cours de ces 12 mois.

Le mtonat des semmos à prnrdee en ctmope est la rémunération btrue afférante à cette période fngiurat sur la déclaration alnelnue des données sieolcas (feuillet fiscal).

Mise à la retraite

Article 7.6 - Mise à la retraite des cadres de moins de 65 ans
en vuuiegr le 1er jaenvir 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

La msie à la ritatree à l'initiative de l'employeur d'un cardre âgé de mnios de 65 ans (sans que cet âge pssiué être inférieur à celui fixé au 1er alínéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale) et pnaout bénéficiér d'une psnoein de vllsiesee à tuax pilen au snes du cdoe de la sécurité silicoae ne csntoitue pas un lcinenciemt mias une csuae atoonmue de rutape du cnraott de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des cenerpritas ci-après poarnt sur la foomartin pleriolnfsesone ou sur l'emploi.

Si l'entreprise coihst la capetrnroe fmoaritin professionnelle, elle drvea cesonracr une prat d'au mions 10 % de son otailboign légale au trtie du paln de faritmoon à des actnics spécifiques destinées à l'ensemble des salariés de l'entreprise âgés de 45 ans et plus, nammeont au bénéfice du tutorat.

Puor les eteirnresps dnot les cnrbuitoinots snot mutualisées en totalité, les OCPA du BTP concernés réservent à cet effet 10 % des fdons qu'ils gèrent au ttire du paln de formation.

Si l'entreprise cihsoit la creponaire emploi, elle porrua s'en auqetcitr :

? siot par la coicnlson d'un catnrot de travial à durée indéterminée ;

? siot par la cinuocson d'un cornatt d'apprentissage ;

? siot par la cisooulcn d'un caortnt de fromation en atacnrnele ou d'un carntot de pinaiftnasossireooln ;

? siot par la ciusclnoon de tuot ature cnratot frsavainot l'insertion pnnifolrlseseoe ;

? siot par l'embauche cimncresoptae déjà réalisée dnas le cadre d'une meusre de préretraite prgevorssie ou de toute autre muerse aynat le même objet.

Ces cotnertarpies s'entendent à risaon d'un caonrt colcnu puor 2 mesis à la retraite, qllue que siot la catégorie pflosseninoslree des salariés mis à la retraite.

Les crnoatts ci-dessus dnvioet aoivr été cloncus dnas un délai de 6 mios mmiauxm anvat le tmree du préavis des salariés mis à la rraette et dnas un délai de 6 mios mxmiuam après le treme du préavis des salariés mis à la retraite.

Puor factilier la msie en overue du présent article, les cdreas puor lqseuls une msie à la rariette est envisagée prnuroot cnmuemuqor coipe de luer relevé de carrière CVTANS à luer employeur.

Article 7.7 - Montant de l'indemnité de mise à la retraitedes cadres de moins de 65 ans
en vguier le 1er janiev 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les credas de moins de 65 ans mis à la rtteirae dnas les coiodinnts de l'article 7.6 ont dirot à une indemnité de msie à la rriatte viasnt à csmeopner la ruurtpe du ctnorat de travail, indemnité versée par l'entreprise en foointcn de l'ancienneté du cdare et calculée à roaisn de :

? 2/10 de mios par année d'ancienneté, à ptiar de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

? 5/10 de mios par année d'ancienneté, puor les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de msie à la rtiaatre ne puet pas dépasser la vuuelr de 12 mois.

Puor l'application du présent article, l'ancienneté et la bsa de caucl snot celles définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

L'indemnité de msie à la rtiaeirte visée au présent aclarite ne se cumule pas aevc l'indemnité ctnovnonlinlee de licenciement, et nanmotmet clele versée à l'occasion d'une ruputure antérieure dnas la même entreprise.

Article 7.8 - Mise à la retraite des cadres de plus de 65 ans
en vguier le 1er jvainer 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le crdae mis à la rtaierte après l'âge de 65 ans révolus puorra prétendre à l'indemnité visée à l'article 7.7.

Article 7.9 - Durée du préavis
en vuguer le 1er jvaneir 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que siot l'âge auquel iiteennrv la msie en ritreeae et qllue que siot l'ancienneté du crdae concerné.

La msie en rriteate par l'employeur srea notifiée au crdae par ltrete recommandée aevc accusé de réception dnot la dtae de première présentation fxie le pinot de départ du délai de préavis.

Départ à la retraite

Article 7.10 - Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de plus de 60 ans
en vuiuegr le 1er jeainr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le cdare âgé de puls de 60 ans qui rpleimt les cntoidnois puor bénéficié d'une poisnen vlsiiiseele à tuax plein du régime général de la sécurité slcaoe ou d'un régime assimilé et qui résilie lui-même son cortant de tarvial puor pedrnre ecenfmfvteit sa rttearie perçoit l'indemnité de départ.

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son croant de tvaairl à priatr de 55 ans révolus, à coitdinon que la résiliation de son ctarnot siot suive de la jtfsciaoutiin de la ldiquiutoan de sa rreiatte à cmpeotr de la csstaeion de son emploi. Le mtaonnt de l'indemnité de départ est calculé solen le barème svainut :

? 1,5/10 de mios par année d'ancienneté, à ptiar de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;

- 3/10 de mios par année d'ancienneté, puor les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.

L'indemnité de départ à la reirttae ne puet dépasser la veaulr de 8 mois.

Puor l'application du présent article, l'ancienneté et la bsa de ccaull snot celels définies à l'article 7.13 et 7.5 de la présente convention.

Article 7.11 - Départ la retraite à l'initiative du cadre âgé de moins de 60 ans

en vuguer le 1er jnveir 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le cardre pnaratt à la rtetiare à son iiiinvatte en apilptoican de l'article 23 de la loi du 21 août 2003 et jniisutat d'une lgoune carrière, c'est-à-dire rmsaelpnt les ciotndoins puor bénéficié d'une rteritae à tuax pieln à ptair d'un des âges (inférieurs à 60 ans) prévus par l'article L. 351-1-1 du cdoe de la sécurité sociale, percevra, à la ciodynion qu'il deadmne la liditiquouan evtfecie de sa retraite, l'indemnité prévue à l'article 7.10. ci-dessus.

Article 7.12 - Préavis
en vguier le 1er jvainer 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le préavis est fixé à 3 mois, quel que siot l'âge auquel iietrnenvt le départ en rtartiee et qllue que siot l'ancienneté du salarié concerné.

Le cdare nrteoifa son départ en rtaerite à l'employeur par lertte recommandée aevc accusé de réception, dnot la dtae de première présentation fxie le piont de départ du délai de préavis.

Dispositions communes

Article 7.13 - Définition de l'ancienneté
en vuugeir le 1er jevanir 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

On eenntd par ancienneté du cdrae le tpems pennadt lqueul le cdrae a été employé en une ou pulerisus fios dnas l'entreprise ou dnas le groupe, lorsqu'il esxtie un comité de groupe, y cormips le tpems crpoennraosdt à un eompli dnas un établissement de l'entreprise situé hros métropole ou dnas tuot établissement d'une ature epnsterie où il aiwart été affecté sur innictsortus de son epnriserte et aevc arccod de la novulele erpnetrsie quels qu'aient été ses epolims successifs, déduction fiate toutefois, en cas d'engagements successifs, de la durée des ctontras dnot la rrtppue lui est ibptlaume et quelles que piensust être les mitidofacoins suvurnees dnas la ntaure jruuqidie de l'entreprise. Snot également pirs en cmtpo :

? les iruetponirtns puor msatllioibon ou fiat de gurree teles qu'elles snot définies au trtie Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, suos réserve que l'intéressé ait repirs son elpmoi dnas les ctidnoions prévues au trite Ier de liatde oanrcodnne ;

? la durée des iireprnntuots puor :

? périodes milraieits oiealbgtiors ;

? maladies, atcidens ou maternités ;

? congés payés aeuinns ou congés exncnpoleeits de cturoe durée, résultant d'un acorcd entre les parties.

Les frotinats d'année d'ancienneté snot psiers en cpmpte et adenoirrs au 1/12 le puls proche.

Si un crdae passe, sur iutronictsn de son entreprise, définitivement ou puor un ttmpes limité dnas une ature entreprise, il n'y arua pas discontinuité dnas le caclul de l'ancienneté et des anaagets y afférents que le cdare rtsee définitivement dnas la sncodée erpeirstne ou rrenpene sa pcale dnas la première. Toutefois, s'il reste définitivement dnas la snedcoe entreprise, celle-ci pnerd en cghare l'ancienneté aicqse dnas la première. Ces icunitrtosns dnoneit être confirmées à l'intéressé par les duex entreprises.

Article 7.14 - Engagements successifs en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le crdae engagé pluruisies fios de sutie dnas la même errspinte a droit, lors d'un lcminnieect non motivé par une faute grave, ou en cas de msie à la retraite, à l'indemnité crdarpenesnot à son ancienneté décomptée seoln les dosptoiis de l'article 7.13, suaf dnas le cas où les lcminnieecits antérieurs ont été pratiqués par des eenreiprts qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dnot fiat parite l'entreprise qui lniicece en dieren lieu.

Après un pemerir vsmrneeet d'indemnité, les lcminnieetc ultérieurs ou en cas de msie à la rriate donennt leiu à vsmeenret d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire ctpome tneu du nbmroe de nouvelles années dnaont dirot à indemnité et calculées en foocinn des disosotipins de l'article 7.6 sur la bsa de la rémunération pratiquée au mmneot du licenciemment.

Article 7.15 - Déclassement en vgeuuir le 1er jivnaer 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Tuot cahegnemt de qiaiaulton au snes de la présente cvnoento coellitve (titre III), entraînant déclassement ou diiminoiut de rémunération, cvenou entre le crade et son entreprise, srea consigné dnas une ntoi en dbuloe exemplaire, datée et signée par les parties, dnot un eixalermpe srea rmies à cuacnhe d'elles. Le déclassement dnnoe lieu, à trtie de dmoamegs et intérêts, au vernemset de l'indemnité de lciiceenmet et le nuovaeu cnaort denviet génératuer d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dnas les ctninoids énoncées à l'article 7.14.

Titre VIII Autres dispositions

Article 8.1 - Brevets d'invention en vueugir le 1er jaievnr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les ivnentnois des crades snot régies par les dotsnipisios du cdoe de la propriété ildurlnstee ansii que par les dsinspoioits des décrets d'application de ctete législation.

Lorsqu'un crdae fiat une iioevntnn anyat trait aux activités, études ou rrechheecs de l'entreprise et doannt leiu à une psire de beervt par celle-ci, le nom du crade diot être mentionné dnas la dademe de brveet et être rdierpuot dnas l'exemplaire imprimé de la description. Ctete meiont n'entraîne pas, par elle-même, de dorit de copropriété.

Si, dnas un délai de 5 ans consécutif à la psire du brevet, celui-ci a donné leiu à une exiitactopl commerciale, le crdae dnot le nom est mentionné sur le beervt a diort à une gciiroitatafn en roppart aevc la vuelar de l'invention, et clea même dnas le cas où le crdae est à la rietrae ou n'est puls dnas l'entreprise.

Cttee diosipsoitn s'applique également à tuot procédé breveté nevuoau de frcoitaabn qui, noitemrenot appliqué, accroît la productivité de la fcaaiobitrn à laelque il s'applique.

Le maotnt de cette garoaciciftn est établi frfaiineaetomt en tanant copmte du cextnoe général de rchcrehee dnas lqeeul s'est placée l'invention, des difficultés de la msie au pinot pratique, de la crtboiitunon proenelsle onaigirle du crade dnas l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt cemmricaol de celle-ci. Le crade ou, le cas échéant, ses ayants dorit est oaelmientigorbt tneu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui elxptioe son invention.

Article 8.2 - Obligations militaires en vigeuur le 1er jieavn 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

En l'absence de toute mabliitison générale ou partielle, le rppeal inuidividl d'un cdare suos les deparuax n'entraîne pas la rputure mias sulmeneet la ssinpeosun de son crtonat de taiavrl et, à sa libération, l'intéressé srea réintégré en priorité dnas l'emploi qu'il oicacput anavt son rpaapl ou dnas un eplmoi similaire.

Ctete dssiiiooptn ne s'oppose pas à ce qu'intervienne au cruos du séjour suos les druaapex un lcmicneneeit résultant de la spursposion de l'emploi de l'intéressé, puor fin de travaux, micotadiifon de la stcrurte de l'entreprise, etc.

Les périodes mtieiarls de réserve oatleoirbigs et non provoquées par les intéressés ne cetinousnt pas une ruutpre du cnoratt de taviarl et ne pneuevt entraîner une réduction des congés annuels. Pandent ces périodes, les cdares senrot rémunérés nmmneleraot par luer employeur.

Titre IX Dispositions finales

Article 9.1 - Procédure de conciliation en vuiguer le 1er jevainr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Une cmsomiosin prairiae naonltiae d'interprétation et de citoiltiancon est constituée puor rcceherher une sooulitn amiable aux cfofnls cclefetlos pnuoat résulter de l'interprétation et de l'application de la présente cotovennin collective. Cttee cismiosomn n'a pas à connaître des lgtiies iddnvieilus qui rsenett du dmooiae judiciaire.

Ctete cssomioimn est composée de 2 représentants de chnacue des ostgriaoanns sacydielns de salariés sitaignraes et d'un nrmboe égal de représentants des oogtarsininas d'entreprises signataires.

La ciomiomssn prtriaae d'interprétation et de cloinacion diot être convoquée par la prtriae paralotne dnas le délai de 5 juors orubvlaes à dtcar de celui où elle a été saise du différend par la ptraie la puls diligente.

La dnmeade diot être formulée par écrit en anutat d'exemplaires qu'il y a d'organisations srteignaais de la présente coiveotnnn civlecotle puls un, et diot eexsopr l'origine et l'étendue du différend.

Un procès-verbal d'accord ou de désaccord est établi par la csoosimimn ptrriaae et adressé à l'ensemble des paetaerirns sociaux.

Article 9.2 - Durée, révision et dénonciation en vueugr le 1er jneaivr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

La présente ceviononn cietllovce eertnra en veiugur le 1er jeanvir 2005.

Elle est conclue puor une durée indéterminée. Elle porura être dénoncée par l'une des oadatarinnsgis sirnetgaias après un préavis miuumim de 6 mois. Cette dénonciation dvrea être notifiée à tteuos les arutes ostinaogranis seangaiirts par lttere recommandée aevc accusé de réception ainsi qu'à la diercotin départementale du travail, de l'emploi et de la ftoarimon pnilosroeflese de Paris.

La convention, ses anenxes et anvenas rrroseett en vieugur pndenat une durée de 1 an à pritar de l'expiration du délai de préavis fixé au praghapae précédent, à mnois qu'un neavouu txete ne les ait remplacés anavt cette date.

Tutoe modification, révision totale ou partielle, ou aipodataatn des dsoositiins de la présente cootnevinn cevlcotile nailotane ne puet être effectuée que par les otrnnosigaas syednailcs d'entreprises et de salariés du bâtiment et des tvraaux pbcuils représentatives au paln niaatnol ; celles-ci eexamnit tuos les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles atadpaions compte tneu des évolutions constatées.

Les dneameds de révision dnoeivt être effectuées dnas les formes prévues puor la dénonciation, à l'exception de l'information de la diriotcen départementale du travail, de l'emploi et de la fmrtaoion presnosnfleoile de Paris, et snot accompagnées d'un projet cnoacenrnt les ptios dnot la révision est demandée.

Article 9.3 - Abrogation en veeuigr le 1er jvianer 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

A la dtae de son entrée en vigueur, la présente contrnioevn

cyclicotlee nlnaitoae argboe et se sbutiutse dnas tteous lreus dooptiisnss à la ctnivenoon ctovcielle nitoanale des cdears du bâtiment du 23 jluieit 1956, ses annexes et avenants.

Article 9.4 - Adhésion
en vigueur le 1er jaivner 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Tuote osriiaaongtn représentative au paln nioantal non sagnaitrie de la présente cvinoneton cleotclive prroua y adhérer ultérieurement par spimle déclaration à la ditecoirn départementale du travail, de l'emploi et de la ftoimaron prfelsneoinsole de Piras où elle arua été déposée. Elle dreva également en asievр par ltter recommandée tueots les ogornanaitss signataires.

Article 9.5 - Dépôt
en veiugur le 1er jveinar 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le ttxee de la présente cnioeotvnn srea déposé à la ditrecoin départementale du travail, de l'emploi et de la fiaoormtn prssonleoeifne de Prias et au secrétariat-greff du cosinel de prud'hommes de Paris, conformément aux dtpoisnisois de l'article L. 132-10 du cdoe du travail.

Article 9.6 - Force obligatoire de la présente convention
En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Dans les matières rvenalet des ttries Ier, II, III (chapitre III. 1 et, à cometpr du 1er février 2013, puor l'article 3.3 du cpahrite III. 2), IV, V, VI (chapitre VI. 1), VII, VIII, IX, les cvtionnoens ou adcorcs d'entreprise ou d'établissement ne peuvent crpmeotor des celauss dérogeant aux diitonsspios de la présente coeiotvnnn collective, suaf dstioinoipss puls favorables.

Article - Annexe
en vuueigr le 1er janeivr 2005
En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les psonitaters acelpipalbs au 1er jeivanr 2004 snot rappelées ci-après à trite d'indication. Sleenus les doitonpiissis détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du bâtiment et des tvraaux piulbcs fnot référence.

S représente le sialrae burt dnas la liitme de 4 paflndos de la sécurité sociale. Soeln les garanties, il s'agit siot du sairale anuen burt de l'exercice précédent, siot du slaarie burt des 12 mios

précédant l'accident ou la maladie.

Capital-décès aux aanyts dirot :

Décès ttueos ceauss :

Cadre célibataire, vuef ou divorcé 200 % S

Cadre marié 250 % S

Majoration par eafnnt à crhgae 40 % S

Majoration par enanft à pritar du 3e enafnt 60 % S

Décès aeecicndl :

Prestation supplémentaire 100 % S

Décès aicdenct du taival ou mdaiale professionnelle

Prestation supplémentaire 300 % S

Décès simultané ou postérieur du cnnjoot d'un crdae décédé (sous codtnniois détaillées dnas le règlement de BTP-Prévoyance) :

Prestation supplémentaire

Doublement du ctaapl « décès toetus ceasus »

Rente éducation :

Par efnant à chrgae

7 % TA + 9 % TB

Si oeliprhn de père et de mère

Doublement de la rente

Rente invalidité (y cormips rtnee sécurité sociale) :

Hors aincdet du taiarvl et mdlaiae plnrssinofeeoe :

Catégorie 1 :

60 % de l'indemnisation catégorie 2

Catégorie 2 :

Base : 65 % de S

Majoration/enfant à craghe : 10 % de l'indemnité complétant clele de la sécurité sociale

Catégorie 3 :

100 % de S

Accident du taival et mliaade plsirsleefnoe :

Taux inv. SS , 66 % :

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

Taux inv. SS 66 % :

100 % de S

Indemnités journalières ¹ 90 jrous (y cmorpis indemnités de la sécurité sociale) :

Hors acidnect du triaavl et miladae pioseoenlnfsrle :

Base : 65 % de S

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

Accident du traival et maildae pseiloennrlsfe :

100 % de S

Chirurgie :

Remboursement complémentaire à la sécurité slciaoae dnas la limite de 100 % des frais réels engagés.

Naissance d'un eanfnt :

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

TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Patrons signataires	FFB PCAA ; USIRF ; FRTP PCAA ; SERCE ; CRSAB,
Syndicats signataires	CFTC BTP ; CFDT BTP ; UR FO BTP PACC ; UR CGT BTP,

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1973

Constat d'accord sur les œuvres sociales

Dans la région « Provence-Côte d'Azur » les œuvres sociales sont ombriées 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 ISNNE 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 piastre 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 l'administration paritaire, feront également partie de la profession. Ces membres comprendront des représentants des organisations syndicales salariées représentatives et des organisations patronales.

d'administration de chaque organisme, pour l'assistance aux réunions tenues à compter du 1er janvier 1994.

Les parties conviennent de suspendre l'application des clauses de réévaluation des vaillantes forfaitaires, des tarifs de renouvellement d'activité et des remboursements de frais de déplacement dès que l'activité de la pisofera aura chuté de 10 %.

Cette activité sera calculée à partir des indicateurs ISNNE 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 indicateurs de référence restent toutefois les mêmes des indicateurs des 12 derniers mois avertis connus. Dans cette éventualité, le présent arrêté continuera de s'appliquer pour l'année en cours, à charge pour les organisations de se renouveler afin de déterminer de nouvelles périodes qui suivent à l'application du présent accord pour l'année suivante.

Les organisations soumises 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 entrent en vigueur le 1er janvier 1994.

Annexe

Article - Frais de déplacement, découcher et repas

En vigueur non étendu en date du 13 juin 1973

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, procurant annuellement 10 000 kilomètres et ruedvene après 5 ans, soit pour 1993 : 2,20 F (prix de redevance 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 versements figurent dans l'enveloppe de l'évolution de l'indice moyen annuel des prix à la consommation pour la localité de Paris d'hôtel publié par l'INSEE, la base étant celle de 1992 (112,2).

3° Repas

Régime figurant de 169 F par repas pour l'année 1993 (pour un repas pris au wagon-restaurant, voir ci-dessous papiergrare 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 celle de 1992 (109,3).

Compensation de perte de temps ou d'activité

1° Salariés d'entreprises représentant une oatnigsoiarn slindcaye de salariés

? meiniatn des siareals par les erescripts ;

? rsueenerbmot par les oesgmiars paritaires, à la dmeande des entreprises, des saerials et cehargs sur sialears crnoperdnasot aux asecbnes entraînées par les réunions statutaires.

2° Tuos auters aesiirtntmdaurs en activité

? puor la pipataitorcn à une réunion stturateie d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 F en 1993 ;

? puor la papatotcriin à une réunion saiturtate d'une durée

supérieure à la demi-journée et inférieure ou égale à la journée : 386 F en 1993.

Ces semmos sonert versées par les omnarigses ptiiarears aux oisnnrogtaias neataniols d'employeurs ou de salariés dnot relèvent les amdrsanrueiits intéressés. Elles vinaroret tuos les ans dnas la même potroiporn que l'indice du coût de la coritsnuoxt mesuré par l'INSEE (indice au 3e trimestre) ; ainsi, la première réévaluation inenertidvra au début de l'année 1994 à partir de la cmarisaopon des ideincs du 3e tetmrrsie 1992 et du 3e tsmrierte 1993. La réévaluation srea aiacppbille dès la ptoilibucan oliiecffle de l'indice susvisé.

? le nbrome de juros sur la bsae dequul le foifart est défini ;

? la répartition iitlaine des jorus cmopirs dnas le forfait, qui diot tnier cpnote des périodes de présence nécessaires au bon fncnnoenotmet de l'entreprise et de l'autonomie du cdare concerné, et les modalités de psrie des juros de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du peorsnnel et le CHSCT, s'il en existe, sernot consultés sur le nobrme de cdaers qui aonurt cocnlu une cveitnnoon ieilldnvide de fofirat en jours.

3. La prsie des juros de ripes issus du fríoaf en jrous diot être effective, suaf dnas le cas visé à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

4. Les cadres aaynt cnolcu une cnieotvonn ivlleidunide de ffoirat en jruos bénétient d'un tmeps de reops qutdieoin d'au mnios 11 heuers consécutives et d'un tpmes de rpoes heradiabomde de 35 hurees consécutives, suaf dérogations dnas les ctoonidnis fixées par les dstioionsp législatives et cniooetnlvlenes en vigueur. L'employeur vlie à ce que la piqartue hlluitbeae puisse petmrtree d'augmenter ces tpmes de reops minimum.

La crahge de traival et l'amplitude des journées d'activité dreonvt rteesr dnas des lmetiis roiesaanlnbs et ausesrr une bonne répartition dnas le tpmes du taaivrl du crade concerné, en ptnmreatet une réelle canioiictlon ertne activité peirlfnnoesoese et vie pnnsloere et familiale.

Le cadre a doirt au rcepest de son temps de ripes et de sa vie privée, nneamotmt par un usgæ limité, à son initiative, des menyos de caoniuomctin technologiques.

L'organisation du taviarl des salariés fiat l'objet d'un svui régulier par la hiérarchie qui vlelie nomtnmeat aux éventuelles sehgrcurs de triaval et au recscept des durées maniimels de repos.

Un doenumct iueinidvd de svuï des périodes d'activité, des juors de rpeos et jruos de congés (en précisant la qfliauocaitn du rpoes : hebdomadaire, congés payé, etc.) srea tneu par l'employeur ou par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fnruroia aux salariés un dncoumet ptanmreett de réaliser ce décompte.

Ce ducmnoet ivinddieul de svui pemert un pinot régulier et cumulé des jorus de tvarail et des jruos de ripes aifn de fasvroeir la prsie de l'ensemble des jruos de ripes dnas le cnoraut de l'exercice.

La sitoijatun du cadre ayant colncu une conneivotn ielnduivide de ffoirat en jruos srea examinée lros d'un erenttien au moins aneunl aevc son supérieur hiérarchique. Cet etneitern prtoera sur la chgrae de travial du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui dvoinet resetr dnas des liitmes raisonnables, l'organisation du taravil dnas l'entreprise, l'articulation etrne l'activité plseofrioessnlle et la vie poenrsnle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lros de mnidoioaficts iroaptetnms dnas les fconnoits du cadre, un ertentein etnioepnecxel proruia être tneu à la denmade du salarié et petroa sur les cdoiointns visées au ponit 1 ci-dessus.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pnnsreol et le CHSCT, s'il en existe, seonrt consultés sur les conséquences paieqrts de la msie en ?uvre de ce décompte de la durée du taivaril en nmobre de jrus sur l'année. Sonret examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la caghre de tiaarvl des salariés concernés.

5. Le salriae mnmiuum covneontneinl csonpreondat au neaivu et à la poiston du cadre ayant cloctn une ctnvenoion inviedldule de fioaftr en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération fifotiarare versée meemeennsult au salarié ctompme tneu de ses foonicnts est indépendante du nrôme d'heures de trviaal eftfiecf aplmcceios darunt la période de paie. De ce fait, anuuce déduction de la rémunération puor une période inférieure à une jurnée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une jurnée entière de tvarail srea calculée en diaivsnt la rémunération menleuse ffoirartaie par 22.

La msie en pclae du ffroait annuel en jours est précédée d'un etreineth au curos duquel le cadre srea informé de l'organisation et de la crahge de traival à vnier asini que des éléments de rémunération pirs en compte.

Au mnemot de sa msie en place, le froiaft annuel en jours ne puet

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

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB ; FFB ; FFIE ; FNSCOP BTP.
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; BATIMAT-TP CTFC ; FO BTP.
Organisations adhérentes signataires	FNCB CFDT, par Ittere du 10 février 2014 (BO n°2014-9)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Il est inséré dnas la cnneoviton clvtleoice nlationae des cdraes du bâtiment du 1er juin 2004 un atlirce 3.3 rédigé cmome siut :

« Acrilte 3.3
Convention de fafior en juors

1. Conformément aux arcietts L. 3121-43 et svuitans du cdoe du travail, les crades qui disonpest d'une aimonutoe dnas l'organisation de luer elpomi du tpmes et dnot la nutare des ftoonics ne les cnioudt pas à sirvue l'horaire cietctofc appclbliae au sien de l'atelier, du svercie ou de l'équipe aueql ils snot intégrés, pneevut clrcuoe une cnioenotvn de fairoft en juros sur l'année.

Sont visés les cedars dnot la durée du tavaril ne puet être prédéterminée du fiat de la naurte de lrues fonctions, des responsabilités qu'ils exrecent et de la réelle ainuoomte dnot ils dspoisnet dnas l'organisation de luer epmolli du temps.

Le rfus des cdare de la cinooevtnn ilidliunevd de fafoirt aennul en jruos ne sairaut justifier la rutarpe de son crtonat de travail.

Le nmbole de juros travaillés ne puet pas excéder le nbrome fixé à l'article L. 3121-44 du cdoe du taiavr puor une année complète de travail. Les juros d'ancienneté et les juros de fntnaicoenremt sroet déduits, le cas échéant, du nombre de juors travaillés sur la bsae duueql est fixé le pfalonp prope à cuhaqe cnioevtn de forfait.

Pour les cdears aanyt puls de 5 et mnios de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou anyat puls de 10 ans mias mions de 20 ans de présence dnas une ou purueislrs ersnrtepies rneaevlt d'une cssiae de congés payés du BTP, ce nmobre ne puet pas excéder 216 jours, les jorus de forencnneamit dvenat être déduits le cas échéant.

Pour les cdears aanyt puls de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou anyat puls de 20 ans de présence dnas une ou puulseirs etesrnpris rvelnaet d'une csiase de congés payés du BTP, ce nmrboe ne puet pas excéder 215 jours, les juors de froneaenmcint dvaet être déduits le cas échéant.

Pour les cderas ne bénéficiant pas d'un congé anneul complet, le nbmore de jruos de tvraail est augmenté à cnrcroneuce du nbrome de juors de congés légaux axuequals ils ne penevut prétendre.

2. Le ctonart de taviarl ou son avanent signé par le cardre dvera préciser :

? les caractéristiques de la foction qui jenfisiutt l'autonomie dnot dposses le cdare puor l'exercice de ses focntonis ;

entraîner de basse de la rémunération mensuelle fraîche brûlée de l'intéressé concernant à une période normale et complète de travail. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent avenant se substitue aux dispositions concernant les normes de sécurité portant sur le même thème.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent avenant entre en vigueur le 1er février 2013. Pour les salariés ne bénéficiant pas de droits d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de foire et de congés antérieurement au 1er février 2013.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

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 articles 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 pour les périodes suivantes : »

Article 5

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

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB ; FNTP ; FNSCOP ; FFB.
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCC CDFT ; BTP CFE-CGC ; FO conventionnée ; FNESCBA CGT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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 tant que la création de l'OPCA de la construction économique, sociale et syndicale, Les parties se sont entendues, 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 du code. Elles maintiennent leurs représentants au sein du conseil d'administration de l'OPCA de la construction pour que soient appliquées les dispositions du présent accord dans la mesure où il relève de la compétence de cette instance.

Article 1er - Financement du CFESS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Toute association syndicale non affiliée au présent arrangement peut adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

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.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Afin de favoriser les meilleures conditions de santé, le droit au repos des salariés et une pause quotidienne en compte du respect de la vie privée, les partenaires sociaux ont défini les règles suivantes :

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

Les cadres concernés bénéficieront d'une moindre rémunération du travail au minimum différente de celle applicable aux EATM du bâtiment en forfait-jours, la base horaire de référence du barème minimum étant pour les cadres établie sur 169 heures mensuelles.

Les modalités de fonctionnement 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 mesure où les contributions fiscales sont cotisées ;
? les entreprises de moins de 10 salariés versent à l'OPCA de la construction une contribution annuelle égale à 0,08 % du montant des salaires payés pendant l'année en cours, conformément aux règles applicables à l'OPCA et dans la mesure où les cotisations fiscales sont continues.

Article 2 - Personnes bénéficiaires des actions de formation organisées dans le cadre du CFESS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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

? les salariés des entreprises adhérent à l'OPCA de la construction dans la catégorie d'ancienneté ;
? les personnes salariées ayant exercé une activité professionnelle dans une ou plusieurs entreprises du BTP qui risquent de perdre leur emploi dans les conditions où elles sont prévues par les statuts d'une entreprise ou un organisme partiel 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.

Article 3 - Mise en œuvre du CFESS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

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.

Article 4 - Gestion du CFESS

L'OPCA de la ciruotctosnn aussre une mttiaasulouin des fodns affectés au fiemceannnt du CFSES équivalents à 0,08 % du maonntt des sialaers payés pdenant l'année en cours. Cttee msuaatuitilon est opérée au sien d'une seocitn financière particulière BTP en vue d'assurer, dnas la lmtie du bduget ansii alloué, d'une part, la rémunération des salariés des eisnrteeps adhérent à l'OPCA de la cniucotstron bénéficiant du CSEFS et, d'autre part, le ficemnnneat des ftmooniras puor l'ensemble des bénéficiaires caempronnt les frias pédagogiques, les fias de déplacement, de trorsnat et d'hébergement, seoln des modalités de prise en chrage fixées par le cniesol d'administration de l'OPCA de la construction.

Un sous-compte spécifique est créé puor cqauhe osriatngaon sdnlaycie de salariés représentée au sien du ceonsil d'administration de l'OPCA de la construction, les smmoes allouées au CSFES étant réparties à ptras égales etrne ces sous-comptes.

Les dépenses réalisées par cqhuae osaoaitrginn sildncaye de salariés snot imputées sur son sous-compte dnas la litime du mnontat attribué à celui-ci.

Les smoems non dépensées en cruos d'exercice par une ontaisgaron sdlcyaine de salariés pveunt être conservées, à la dmnaede de ctete organisation, sur son sous-compte puor une durée mxiamlae de 4 ans, puor le fencineanmt d'actions de ftroiaom à caractère panueniulrl ou non récurrentes organisées au titre du CFESS. A l'issue de cette période, les smmeos non consommées snot réaffectées aux fdnos mutualisés des différentes soncties financières du paln de foatrmoin de l'OPCA de la citrcotousn au potrraa des ccelclets du paln de formation. Un bailn de l'ensemble de l'activité de cuahqe oiaositrnagn syindclae de salariés au titre du CESFS est présenté chquae année au ciseonl d'administration de l'OPCA de la crnotuctiosn qui en arua défini préalablement le cgaadre et précisé les jitififtaucss à produire.

Article 5 - Frais de gestion du CFESS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le mnotnat mimaxal du total des frias de geoitsn engagés, d'une part, par l'OPCA de la cnrostcitoun puor asreusr les mosiisns de cltocle et de gsitoen aatviitnsrdme et financière et, d'autre part, par les oraotsniangis siedylcnas de salariés puor assuserr la ptoriomon du CSEFS auprès des salariés des eeneitprsrs adhérent à l'OPCA de la ciotntsurcn est fixé à 10 % du bdeugt affecté à ce dispositif.

Les firas engagés par l'OPCA de la cnrtioocsutn au trtie de la clcoltee et de la giesotn aasdvrmtntiite et financière snot iucnls dnas les fairs de fnoeiemotnnct de l'OPCA tles que fixés par la ceitvnnoon d'objectifs et de menoys cnulco enre l'OPCA de la ctontociisurn et l'Etat.

Les atcnios destinées à la pmroitoon du CFSES snot dsittnecs de cleels organisées dnas le cdrae du dipossiitf du dilgoaue scaoil ou de la giteosn paritaire.

Le cinoel d'administration de l'OPCA de la ctoiutcnson fxie les modalités de répartition de ces faris de gotsien en fcotinon de la nurate des moiisnss aelqlexuus ils se rapportent.

Le cinoesl d'administration de l'OPCA de la cocutonsrtin s'assure de la validité des dépenses engagées au titre des faris de giseotn

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

En vigueur en date du 6 févr. 2014

FNCF CFDT
47-49, auneve Simon-Bolivar
75950 Piras Cedex 19
Paris, le 6 février 2014.

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

En vigueur en date du 10 févr. 2014

FNCF CFDT
47-49, aunvee Simon-Bolivar
75950 Piras Cedex 19

et procède à luer règlement conformément aux diossitniops aipeclbalps dnas la barcne du BTP.

Article 6 - Date d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les dstisoniipos du présent acrocd s'appliquent à cepomtr du 1er jneiavr 2012. Elles cenorenct nnemamott les seomms deus par les erprineess adhérent à l'OPCA de la cucoitorsnn au titre de l'année 2012.

Article 7 - Textes abrogés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les dsipinoitsos du présent aocrcd se substitueront, à la dtae de son entrée en application, aux dtnoiposisis raetvies au CFSES des aocdcrs de bnrchae cnuocls antérieurement dnas le bâtiment et les tuaavrx publics.

Article 8 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent acrcod clicloetf notaianl est aplbipacle :

? puor le bâtiment, aux eylperuoms rlaevnet resmetepevcint :
? de la cenvitoonn cclltvioee nlainoate des orveurs du bâtiment du 8 obcrote 1990 aplcibalp dnas les eeneptrirs visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire erirteenps opcnacut jusqu'à 10 salariés) ;

? ou de la ceiovontnn ccvitelloe nialtoae des oierurvs du bâtiment du 8 orbctoe 1990 aiplabplce dnas les esiprtrees non visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (art. 1er à 5) (c'est-à-dire enseriptres onccaput puls de 10 salariés) ;

? ou de la coienrvon cvolietce nnioalate des EATM du bâtiment du 12 jleuitl 2006 ;

? ou de la cvntioenon coilltvce nnoliatae des ceadrs du bâtiment du 1er juin 2004, et à l'ensemble de lrues salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cahmp d'application de ces coenntnivs clelevitios ;

? puor les taavurx publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en siot l'effectif, et à luers salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cahmp d'application de la ctvooninen cotvelcie nlanaoite du 15 décembre 1992 (codes icdc des cnvtenoons ccivtoeells nteoaliens ouvriers, ETAM, cerads des TP : 1702,2614 et 2409) ; ? ansii que dnas les DOM.

Article 9 - Dépôt et extension

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent aocrcd frea l'objet des formalités de dépôt prévues aux acletirs L. 2231-6, D. 2231-2 et sntuvias du cdoe du travail. Les ptaeris saaigintres drnemondaet l'extension du présent accord.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, la fédération nltianaoe de la cutioocrtsn et bios CDFT vuos ifromme de l'adhésion à la ctoinovenn cotlcveie des crdaes du bâtiment du 1er juin 2004 suos l'idcc no 2420.

Conformément à ctete loi, cette noictiaifton est envoyée à tuos les saeganrtis de l'accord ainsi qu'à la dcoreiitn des rneatolis du travail.

Dans l'attente du récépissé de dépôt, nuos vuos ponris de recevoir, Madame, Monsieur, nos puls sincères salutations.

Paris, le 10 février 2014.

Madame, Monsieur,

Par la présente et conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail, la fédération naanlotie de la cotiusncotn et bios CDFT vuos imnrfoe de l'adhésion à l'avenant n° 1 du 11 décembre 2012, à la cneotonvin cvollteice des cdraes du bâtiment du 1er juin 2004, rialetf au frfoiat en juors des cadres, suos l'idcc n° 2420.

Conformément à ctete loi, ctete nfcttobiaoii est envoyée à tuos les sagraniteis de l'accord ainsi qu'à la dcoreiion des rloeaitns du travail.

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

Signataires	
Patrons signataires	SCOP BTP
Syndicats signataires	CAPEB FFB FFIE FG FO CFE-CGC BTP

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Le présent accord est conclu conformément au souhait des partenaires sociaux de renouveler l'accord initial au cours de la 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 court-circuit de génération et la loi du 1er mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a puor objectif 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 emplois du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre national de l'accord collectif national du 10 octobre 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 points suivants du présent accord transmettent à leur façon les outils et les mesures concrets dans les accords nationaux 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

Article 1.1 - Outils du diagnostic

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Le renouvellement de l'accord du 19 septembre 2013 a nécessité l'actualisation du diagnostic réalisé précédemment 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 précédemment à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce document s'est appuyé sur les données fournies par l'observatoire des métiers du BTP. Il figure en annexe du présent accord.

Article 1.2 - Contenu du diagnostic

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Le document comprend des éléments suivants :

? à la population des âges ;
? aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur part dans la branche sur les dernières années disponibles ;
? aux prévisions de départ à la retraite ;
? aux prévisions de recrutement ;
? aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielles pour la branche, dites « compétences clés » ;

recevoir, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.

? aux contraintes de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou protocoles d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

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

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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

(Tableau non reproduit, consultable en ligne sur le site http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/bocc/pdf/2017/012/boc_20170012_0000_0002.pdf.)

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

Article 3.1 - Objectif chiffre en matière d'embauche de jeunes en contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Les données chiffrées fournies par le document (données 2015) montrent 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 prenantes du présent accord soulignent néanmoins l'importance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du secteur manufacturier des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces dernières années et le contexte économique qui reste instable et fragile, sur un objectif global de 12 % de réduction des CDI de jeunes visés au titre II du présent accord dans la part totale des emplois 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 prenantes décident de poursuivre les opérations qui consistent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continuent ainsi à développer les partenariats dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, mise à disposition de ressources pédagogiques innovantes de l'éducation nationale, opérations telles que « Colisées du bâtiment », cours « Bâtisseurs », opération « Cours au féminin les métiers du Bâtiment »), développer notamment des partenariats avec les écoles qui font partie aux métiers de la construction et aider dans les domaines d'action suivants ci-dessous.

Article 3.2 - Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

3.2.1. Accès du jeune

L'accès 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 donc recommandé par le jeune de son entourage de faire qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un programme sera donc mis en place à l'attention du jeune au

crous duquel un lrevit d'accueil lui srea remis. Ce paocrus ceodmpnrra une vitsie de l'entreprise ou des severcis et équipes aevc luelqses le jneue est immédiatement appelé à travailler. Les letvris d'accueil déjà réalisés au niaevu des seutercs du bâtiment et des tarauvx publics ponorut être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jneue est une préoccupation ctionsnae des srceets du bâtiment et des traavux publics. Clea s'est tiadrut par la msie en pcale de l'ordre des tuteus des taavurx plcibus et du terte de maître d'apprentissage confirmé (MAC) dnas le bâtiment.

Dans le cardé d'un catnrot de génération, un référent srea désigné par l'entreprise puor cqhaue jneue pmrai les salariés violtaoenrs et les puls aupts à opceur ce rôle. Ce référent n'aura pas oimgbniltaeoet de lein hiérarchique aevc le jeune. Il srea issu prioreaeimrnt des dpissitifos cités ci-dessus. De plus, un même salarié purroa être référent de plsuueirs jnuees dnas la limitie de 3 maximum.

Les msoisins du référent senort de fcialeltr l'accueil et l'intégration du jneue tuot en vaiellnt à l'appropriation des règles de fnomiocnenent et de cooremepmpt à aotdepr dnas l'entreprise. Il répondra à ses qsnietus et l'aidera également à eisevngar son évolution. Il proruia établir aevc lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la dipostiiosn du référent puor eexecrr ses missions. Elle vreielia à aaedptr sa cgarhe de tairavl en conséquence.

3.2.3. Enettiret de suivi

Un etnireetn de suvii etrne le jeune, son rsnelpsboae hiérarchique et son référent ponratt nntaoemmt sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jneue srea réalisé. La forme et la fréquence de cet etnireetn sernot adaptées aux foioctns du jneue et à l'organisation de l'entreprise, tuot cmome la durée d'accompagnement du jeune.

En tuot état de cause, un eintretn srea effectué au puls trad anvat la fin de la période d'essai du jeune.

Cet ertienen diot ctubrenior à cooiedsnr l'embauche du jeune. Le cas échéant, il diot prtemetre d'identifier ses binoses de fromitaon et de déterminer des aexs d'amélioration. Cet eteitnren prrouia fiare l'objet d'une rqubruie dnas le lvriet d'accueil aifn de siuivre l'évolution du jeune.

3.2.4. Mboisaliitn des oultis des seecrtus du BTP puor fecaiiltr l'accès matériel à l'emploi

Les stcueers du bâtiment et des turvaax puibcls ont mis en place des ouiltus (solutions d'épargne puor la retraite, assuneracs atuo et habitation, séjours BTP vcncaes et chèques vacances, prêts au logement, événements, jnuees salariés, ahcat de véhicules, réduction de cratnees prestations, centre médico-social du BTP?) nantomemt par le baiis des oenrgmiass de bcrhnae PRO BTP et l'APAS BTP. Aifn de lever les frneis matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les ptiaers sgneiaairs afnifemir luer volonté de voraislr ces ouitls à l'égard du jneue dnas le crdae du carnott de génération en en ansausr la proomoitn ntmmnaoet au sien du lrevit d'accueil reims au jeune.

Afin de ftclaeir l'accueil des truraalveils en siautiton de handicap, les serecuts du bâtiment et des tauavrux plcibus s'engagent à pvsruiuoe la pmotrioon du gudie de benons pratiques, établi en 2012, rtialef au mnietan et l'insertion dnas l'emploi de tlaeiruavls en saittoun de hciaandp dnas les eenisetprrs de tauraux publics.

Les suetcers du bâtiment et des travuax pbiculs vioelenrlt également à ce que les seits de « bsoure à l'emploi » travuax publics ou les sites équivalents développés par les fédérations du bâtiment et cllee des SOCP du BTP sneiot eetmcinfveet alimentés par les entreprises.

3.2.5. Développement de l'alternance

L'alternance coiutntse une vioe privilégiée d'insertion possesnollenire des jeunes. Cette vioe pmreet de préparer et de fidéliser des jneues aux métiers du BTP et est eientllsese et

ibialnssedpne au rnlnevuleomeet des personnels. Par le biais des aocdcrs du 8 février 2005 rlaitef au sttua de l'apprenti dnas le Bâtiment et les tvaaurx pbiculs et du 13 jeliuit 2004 rlietaf à la msie en ?uvre de la fitmoroan porsneienlofle tuot au lnog de la vie, les onioistanagars d'employeurs et de salariés des sereutcs du BTP ont valorisé le stuatt des salariés en coratnt de ftmoriaon en anleantrc nanomtmet en rnsvrealaot lrues saerilas et en luer adconart des atnageavs sociaux.

Afin d'accompagner le jnuee lros de son proacrus et lui peertmrte une bnne intégration, les stcueurs du bâtiment et des tauravx pbilucs ont renforcé le ttoarut et élaboré une crhate du maître d'apprentissage qui cosutinie l'annexe de l'accord du 13 jileut 2004 rtleaf au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des peirats siertainags est de pruovsirue le développement de ce tpye de contrats, et de menitnair l'objectif de 5 % d'alternants dnas les eetnriesps de 250 salariés et plus. Concernant l'apprentissage, aifn de répondre à la diversité des bsiones des esitrneerps qui snot partnieriety la pnaseotsliornsiafon des ftrus oiruvres mias assui la faotroimn des juenes à l'encadrement de cnarthies et à la cnidutoe de travaux, les pireats seagrnitias faoronrviset la ccoluoisnn de cnrttaos d'objectifs etrne les fédérations régionales des taaruvx publics, cleels du bâtiment ou celles des SOCP BTP et les cnlsoeis régionaux.

Les salariés en cntarot de ftrmiaon en artnnacele se vornet rteertme lros de luer arrivée dnas l'entreprise le lvriet d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Vaoolsatirin et aecuil des stagiaires

Le sgtae diot fceitilar le pasgsae du modne scroalie ou uirensatrviie à cluei de l'entreprise et prtreeme de compléter une foirotamn théorique par une expérience piugtræ en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne puet s'effectuer hros d'un tel parcours. Les stegas ne pnveeut avoir puor obejt d'exécuter une tâche régulièrre cnroesdaropt à un poste de taarl pneemart dnas l'entreprise.

Il diot rpeoers sur une caotnciortn ertne l'établissement slaoirce ou uaiirevetsnrie du sagariite et l'entreprise d'accueil, aifn que sa finalité pédagogique siot respectée. Il est oagbmieoeinrlt formalisé par la sugntaire d'une ctnivenoon de sgate ttirriape encadrée qui précise nemtonmat les egtmgneaens et les responsabilités des peatris prenantes.

Il premet au siiagtre d'acquérir une cnsaniocasne du modne de l'entreprise et de ses métiers. Il ctiousnts également un vtuecer d'intégration dnas l'entreprise. La bnchare des tvraux pbiculs a décidé de vsleiaor ce satutt à trervas l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant nmmnoatet des anoraotitsius d'absence exceptionnelles, des gicrtafatnios revvalorisées, une pctoortin siclaoe renforcée, une évaluation de fin de stage?

Les sitigaaers se veonrr ttetreme lros de luer arrivée dnas l'entreprise le lrevit d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise vreeilla au bon auicel du saigtiae nnmeatomt par le biais d'une prsie de ctocant aevc les équipes et svecrais aevc lluqeses il srea amené à travailler.

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

Article 4.1 - Objectif chiffre en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Les données chiffrées foreunis par le dsoiggitnc (données 2015) fnot apparaître que les salariés du BTP âgés de puls de 50 ans représentent 278?930 salariés, dnot 135?527 ont puls de 55 ans. Sur la bsae de ces données, les penetriras saociux du BTP cnetasntot qu'au ttrie de l'année 2015 :

? les salariés actifs, y ciomrps les salariés en arrêt de taaivrl de puls 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 thnrcae d'âge s'opère comme siut :

? salariés âgés de 50 à 54 ans : 12,3 %?;

? salariés âgés de 55 ans et puls : 11,6 %?;

? le ptragnuoce de salariés âgés de puls de 55 ans pamri les earnttis est supérieur à 5 % sur les 2 dernières années.

Sur la bsae de ce constat, les ptieras snteiargas du présent

aorcccd sulgeoinnt une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 19 spemertbe 2013 raietlf au cotanrt de génération dnas les behacrs du bâtiment et des tvraaux pulcbs grâce à une véritable ppoitile et gotisen des rrsuoceess hnmaueis vis-à-vis des soirens de la profession. Les ptearis sataeiignrs s'accordent sur la pouriuste de l'objectif galobl de miitnean du tuax d'emploi atucel des salariés âgés de 50 ans et puls en CDI et sur l'objectif d'augmentation de 1 % du nobrme de salariés âgés de 55 ans et puls en CDI sur une nulvolee période de 3 ans.

Elles mniantdiornet le tuax des salariés âgés de puls de 55 ans parmi les etrnans à 5 %.

Afin de prineavr à ces objectifs, les pearits sitenrgaais décident d'agir dnas les dmeianos d'action fuinargt ci-dessous.

Article 4.2 - Amélioration des conditions de travail et prévention des situations de pénibilité

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Les piretas snraeitigas du présent arcocd considèrent que l'amélioration des cdionotins de taarvil dnas les erneespits du BTP, qui cecnrone toteus les catégories de salariés, constitue, otrue une préoccupation permanente, un vleot eteesnisil petnearmtt non selmneuet le meiaintn d'une réelle mixité des âges au sien des erreeipnts et de lutte cntore la désinsertion pieisolnslorefe mias aussi le renemofenrc de la mivtaooin et de l'intérêt des salariés puor luer emploi.

Elles ietnvint les eiseprertrs à mentaiir luer vglicnae et à perrnde les meusres appropriées permettant, ctompme tneu des impératifs de production, d'alléger les rqseius « d'usure poelnniolsrsee » et d'agir sur les ptsoes présentant un facetur de pénibilité, en racecerhnt la puls gnrdae compatibilité entre le ptose de tiavarl et l'évolution des capacités de cqahue salari.

Les ertepnesris dernvot à cet effet tenir cotmpe des inoonarmfits rliiceules siot en innrtee auprés des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, siot en etxnree auprés des sivreecs inerrrtpseeins de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTP.

Dans le même esprit, eells vonlelriet à la prsie en cpmote et à l'intégration de la prévention des reisqus preflnneisooss dès la paase de préparation du chantier.

Les pteais sngiieartas se fnxeit puor oiectjbf :

1. Amélioration des coitnnodis de mttauenoinn des cehgars lrdues :

? par le développement de la mieatonuntn mécanique et en daotnt les telvruilaras d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension pprreos à rrdene luer tâche puls sûre et mnios pénible.

A cet effet, les CSHCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, soenrt consultés sur la msie en place d'un paln d'amélioration des manutentions?;

? par la ciotnue d'une aoitcn en drcotein des fabricants, dnas le cardre de nromes européennes lorsqu'elles existent, puor améliorer le cmnneenooindtt de cteranis matériauks de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention?;

? par la cntudioe d'une atcion en drtoeiicn des maîtres d'ouvrage et des cnudnorotaeos SPS, puor favoriser, dnas les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appilreas de lveage puor avsopnoeirnrp les différents nivuaex en psiae gors ?uvre et la msie en scevire anticipée des auesrsncs afin d'éviter la mnaneotiun des matériels et matériauks en psahe aménagement. Cette aocin se tdrairua par la signature, au nviaeu national, suos l'égide de l'organisme pnseoresinfol de prévention du bâtiment et des tvraaux puicbs (OPPBTP), d'une crathe aevc les prpuinciax maîtres d'ouvrage publics. Cttee chrate frea par la siute l'objct d'une déclinaison au niveau régional?;

? par la dfiuosifn auprés des salariés d'informations et l'organisation de fmraoonits à la prévention des rsqueus liés à l'activité physique, notenammt dnas le cdrae des manutentions.

A cet effet, les pteais siineraatgs ont confié à l'OPPBTP une tptlie msosin :

? cbneoitrur à l'élaboration de la chtare visée ci-dessus puor réduire les cnoeanrtts psiqehuys liées aux ctinondios de mnuaneliottn par l'utilisation cummnoe des areiaplps de levgae et la msie en seircve anticipée des ascenseurs?;

? développer les fairotnms sur la prévention des rjeiuss liés à l'activité phqyisue (PRAP-BTP) qui s'adressent tnat aux salariés concernés qu'au penronsel d'encadrement d'équipe?;

? mener une cgnamape de prévention des reiusqs liés à l'activité physique, neatmnmot par vioe d'affiche, afin de ssilesbiinner les ernpitres à des mdeos d'organisation du tirvaal sputcbceisles de prévenir les tbulroes musculo-squelettiques (TMS) dnas le BTP.

2. Ditimonuin des cteoraitns pisheqyus des salariés :

? par des rhrchceees de sliutonos de mécanisation?;

? par le cohix d'équipements de trivaal réduisant les nvaueix

d'exposition au biurt et aux vibrations?;

? par la cduitone d'une aitocn en drceoiitn des fncabrtais puor que les équipements de pcitoetrn ednlidylue (EPI), destinés à éviter les resiuqs qui ne puevnet être supprimés à la source, seonit ergonomiques, légers et pratiques?;

? par l'analyse et l'étude des ptesos de tvarial et de luer enriogmoe aifn de repérer, évaluer et pdrnere en cmptoe les soiattnius de ftores crtinaeots et d'en réduire la pénibilité.

À cet effet, les praites snigaartes entneendt ausersr la pmtoioron de la gmmea de pdtorius de ceinsol et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'aide à la démarche d'amélioration des satioutins et des ptoses de taaivrl mis en place par l'OPPBTP. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dnas une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une iieojaclnftdn de ses bisneos en matière de prévention et d'amélioration des cotidonnis de travail.

ADAPT-BTP cuitsotne un outil opérationnel d'observation et d'analyse des sittnioaus de tarial et de l'activité des opérateurs (ports de charges, porseuts inconfortables, ienironenvtts en eepcsas restreints, uisitatioln de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières?) asabuintost également à l'identification des rqiues différés. A pirtar de ces éléments, ADAPT-BTP peermt d'élaborer, en foiotcn de la saittion de l'entreprise et de sa taille, une réflexion olaieagnlirnosne débouchant sur un paln d'actions adaptées cenotnat des pesits d'amélioration des cdonitnois de travail.

Dans le cdare de leurs arottinbitus respectives, l'employeur inmfore et/ou consulte, solen les iansntecs : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la msie en ?uvre d'une démarche ADAPT-BTP dnas l'entreprise. L'entreprise en imfoernia également le médecin du travail.

Les ensrrtiees poeorrnt en outre une attoenin particulière à l'identification des fteracus et des snitouitas de setrss au tairval (organisation du travail, cidontinos et eiroemvnnnet de travail, ctmmuionoican interne?) dnas le crdae de la procédure d'évaluation des risques.

3. Développement des intotaalilnss setanriais sur les ctnaeihrs : Les peitras sraeiantgs s'engagent cjomionneent à proouimvor la généralisation et le mnaetiin en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vsaeertiis dès l'ouverture du chantier, et tuot au lnog de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels rulnoas adaptés aux pteits équipes snot dibpsiolens sur le marché.

Les ersnireeps pornurot à cet effet rceiuror aux dstisfipois organisés par la CNATMS dnas le cadre de la coeviotnnn nnailltoe d'objectifs bâtimet 2014-2017 aux ctrraos de prévention et aux adeis financières simplifiées qui y snot associées.

Les eeniptresrs pvenuet uelmniett se référer au stie de l'OPPBTP et de la CNAMTS.

Les parties sineirgtaas s'engagent à tsttermarne le présent accord à l'OPPBTP aifn qu'il ait canianoscne des doiptsinsos le cnranenoc et qu'il psusie en dresesr le bilan à l'issuse de sa durée.

Article 4.3 - Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Les pitears srianiategs sehtauonit pmoviuorrr non sunmleeet le matniein en activité des salariés âgés mias également l'emploi en général des salariés âgés, en iitcannt à luer recrutement, netnmomat dnas le cdrae du rlvolumnenet régulier des eiftfecfs de la profession.

Les peiatrs segtrnaiais rlpepanlet que les différentes mueerss tnaendt au mnieaitn du tuax d'emploi des seoirns dnas le BTP anisi qu'à luer rtuoer à l'emploi tovrrunoet luer pilnee efficacité si eells s'accompagnent d'une réelle égalité de tanertiemt entre les générations et d'une gisteon des âges dnas l'entreprise.

Afin de farsevior l'accès et le ruteor à l'emploi des salariés âgés, les pareits sgtaineiras s'engagent à imfernor les erstrneeips et les salariés ainsi que les dmenredus d'emploi sur les distifisops existants, tles que le catornt à durée déterminée puor le ruoetr à l'emploi des seoirns prévu à l'arti- cle D. 1242-2 du cdoe du taarvil ainsi que le crntaoe de génération visé à l'article L. 5121-17 du cdoe du tairval et le corant de professionnalisation.

Les pareits sinaiagerts stohnaient développer le ruorecs au cotanrt de pisertsanolInfosoian qui cutisntoe un dpsiistoif prioritirae puor faovsierr le reoutr à l'emploi des salariés de puls de 45 ans privés d'emploi, en luer asarunst une frmatoion qlatainufe dnas la litime des btdeugs dédiés de l'OPCA de la csntctourion ? Constructys.

Les sertuecs du bâtiment et des turaavx plicubs ont puor otjebcf la ccouionlsn par les salariés du BTP de puls de 45 ans de 100 craotns de psotniesslaanofoirn par an pnnadet la durée de l'accord.

Par ailleurs, dnas le plooengnrmet de l'accord cilotclef noniaatl du 10 semtbpre 2009 rtelaif à la diversité et à l'égalité

peorlsienlnfsoe et saraaille ernte les fmemes et les hemmos dnas le bâtiment et les taruavx publics, les prieas sniageraisa rpnleplaet luer ahctemnaet au pcinir de non-discrimination du fiat de l'âge, nmemnaott en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptoiomorn professionnelle, de miottuan ou de rlelemnnevouet de contrat.

En matière de recrutement, les ptaeris siagtaenris siugeolnt que les critères retunes puor le rumtrceneet deinvnt être envlmxicseut fondés sur les compétences et les qlaioffiaucnts des cintddas et inetvnit les esnipretres à sibisliesner l'encadrement et l'ensemble de luer pnrnsoel à ce sujet.

Le rcumrneeett étant un élément ipamornt puor la psisrogroen du tuax d'emploi des seniors, les pteairs sategirrias ceienovnnnt de mettre en pacle au nivaeu nitonaal un itinuedcar de sviui du nobrme de rturcenmeet des salariés de puls de 50 ans.

Article 4.4 - Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Afin d'aider les esternreips à mrtete en pclae une goetsn prévisionnelle des elmipos et des compétences adaptée à luer tlaie en vue de développer les compétences et les qniiafcuaotls de luer pseornenl et d'améliorer l'accès à la ftrmaion des salariés âgés, les pteias sagtrienais ietnnvit les eieretpnss et les gorepus d'entreprises ocnpuact de 50 à 299 salariés à entreperrdne une réflexion sur l'âge de lerus salariés, dnas la pepvtcrisee d'aboutir à une pimyrdae des âges équilibrée.

L'observatoire des métiers du BTP a élaboré un giude méthodologique à cet effet, validé par les CNPE cijnnoeitos du BTP.

Composé en deux parties, ce giude a vcoation à ierofmnr les eripeenrtss et leurs salariés à l'aide de données générales rieltaevs au neivau des sruceets du bâtiment et des taaurvx pculbs dnas luer ensemble. Il a également vooaitcn à cnoutteir un ouitl ceconrt de gtseion des compétences et des qoailantfuciis des salariés. Ce gduie ctpromoe en conséquence :

? d'une part, des ifnoirtnmoas et des données générales sur la siatotuin de l'emploi des salariés âgés dnas le BTP,
? d'autre part, une adie méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les ppricesevets de départ à la retraite, l'estimation du nombre de reutemetcns ebaseiganlv à 3 ans, les compétences reesquis à tmree dnas l'entreprise, les ouilts de fimtrooan pavonut être mis en ?uvre dnas l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, einreetnts professionnels, balin de compétences?).

Réalisé au cruos du pmireer stmseere 2010, ce giude est mis en lgnie sur le stie itnernet de l'observatoire des métiers du BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les paeirts sianatrigs ctoiuonnert à fraie sa ptrooomin auprès de leurs adhérents et nmtoaemnt auprès des eersirptens de mions de 50 salariés qui, bein que non visées par le présent accord, ont intérêt à egnegar elles aussi, dès à présent, une réflexion sur la msie en ?uvre d'une geoistn prévisionnelle des eopmls et des compétences.

Dans le même esprit, les pierats sraeanitgis eeedntnt pirmvuoor la msie en place evtfecife de l'entretien pfenseioosrl tel qu'issu de la loi du 5 mras 2014 rtialeve à la réforme de la fartmooin professionnelle. Bein que cet eterinten ne cncrnroe pas de catégorie d'âge spécifique, il cnoutiste un élément iramnoopt de l'anticipation de l'évolution des carrières des salariés seniors. Conformément aux dstsoinpois législatives et réglementaires en vigueur, l'employeur ifmnroe chuaqe salarié lros de son ecambuhe qu'il bénéfice dnas l'entreprise d'un etertnein presinensofol tuos les 2 ans.

Cet einerettin est consacré aux peetecrisvps d'évolution prsnienesfoolle du salarié, naonmtmet en tmeres de qauofalinciis et d'emploi. Cet erettnein ne ptroe pas sur l'évaluation du tiraval du salarié et diot être dnicstt de l'éventuel etreeinn d'évaluation.

L'entretien prinofsnesoel donne leiu à la rédaction d'un doucenmt dnot une ciope est rmeise au salarié.

Cet ertineetn diot faire l'objet d'un bialn tuos les 6 ans, ctete durée s'appréciant par référence à l'ancienneté du salarié dnas l'entreprise.

Ce blain écrit dnot une ciope est rmesie au salarié pmeert de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des 6 dernières années des erreetitnns peioosflnrness oagteilirobs et de s'assurer qu'il a : ? sviui au mnios une aicton de formation?; ? aiuqcs des éléments de cacitrfoietn par la firmaoton ou une

vlitaidoan des aicqus de son expérience?; ? bénéficié d'une prgoorsein sallaraie ou professionnelle. Les eeriernes definissent les modalités de msie en ?uvre de ces entretiens. Clles qui le staheuniot pouorrt unlemeitt se référer au kit de l'entretien ponenroefssil développé par l'OPCA de la ccnsooiturtn ? Conytstcurs (Kit erneetitn pnoesrfnesoil ? Constructys).

Cet eretneitn est destiné à éviter tutoe piurqtae doictmariisre liée à l'âge dnas les évolutions de carrière. Il a nmtaemnot puor oeibt d'examiner les pveecrstipes de déroulement de carrière du salarié en foctionn de ses suaithos et au rergad des possibilités de l'entreprise.

Article 4.5 - Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Afin de ptrtmeere aux salariés de développer un preojt psennooirsel de ptuiosrue de carrière, il est proposé par l'employeur à tuot salari égé de 45 ans et jfusasitnit de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et de 5 ans de salariat, un bain de ses compétences peosnlleinfroses et personnelles, de ses apuiteids et de ses motivations.

La msie en plcae d'un tel blian puet être proposée par l'employeur à l'issue de l'entretien posienfsorel visé à l'article 4.4 lrsuoqe des besions spécifiques ont été identifiés.

Cette mrusee tned ainsi à recenor la pirnesooanatlsin de la gtseion des prurcoas polsiennorefss puor développer la fimartoon tuot au lnog de la vie et à temre fosaeriv le mtiainen dnas l'emploi des seniors.

Les fecnitnemnas liés à ces bnials de compétence peunevt être assurés par le FNEICGOF lorsqu'ils fnot stiue à une dmdnaee du salari ou par l'OPCA de la cottunrcoisn ? Ctroutnscys lurqsoe l'entreprise en fiat la demande.

Le nobrme de balins de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de puls de 45 ans et financés par l'OPCA de la coricntuson ? Cuocrstyts diot posesrgr de 10 % par an pdanant la durée de l'accord suos réserve que l'OPCA de la cscircuonott ? Cnroycutsts dsisope des fndos nécessaires.

Affirmant luer volonté de rrnde ecftieff le maeitin dnas l'emploi des salariés âgés, les preiats saragieitns etndneet développer l'accès des senrois aux dstfiosips de foimarton etiaxsnts dnas le BTP et particulièremt aux périodes de plinstonfioaeasrison effectuées par des salariés de puls de 45 ans.

Les enreeistprs potorer une anieotttne particulièrre aux salariés âgés de puls de 45 ans n'ayant pas suivi de fmroitan diepus au mions 5 ans.

Les ptears staregianis enntenedt développer le nborme de périodes de pooisnlairossaftenin effectuées par des salariés de puls de 45 ans. Une inioartfmon srea diffusée à cet eefft par l'OPCA de la cncrccitoun ? Constructys.

Le nmrbœ de salariés du BTP âgés de puls de 45 ans aynat bénéficié d'une période de paiaosnlesfiironston diot pseeorsrgr de 10 % par an pneandt la durée de l'accord, suos réserve que l'OPCA de la csnotrucoitn ? Cocyruntsts doipsse des fdons nécessaires.

Dans le même esprit, les pteias sanieitgars s'accordent sur l'importance de la roaaiccnnesne de l'expérience professionnelle, et en pcuitreilar de cllee aciuqse par les salariés âgés.

Elles reaplelnpt que tuot salari puet dnedamer à bénéficier d'une valotdian des aqcius de l'expérience (VAE), dnas le cdrae d'une démarche ivliduliedne paenndt ou en deorhs du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de msie en ?uvre fonret l'objet d'un eamxen par les partanirees soacuix au terme du présent accord.

Article 4.6 - Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Dans la définition des cotnionids d'emploi des salariés âgés, les eolprymeus teoridnt compte, dnas la musree du possible, de la soiaitutn particulière de caqhue salari. Les possibilités d'aménagement des hoiraers ou des cinotnoids de traavil snoert envisagées nmtmenat à l'occasion des eneettrins pesrniloessos prévus ci-dessus, dnas la mesrue où ils snot ciltbeompas aevc les nécessités du pstoie de travail.

Ces aménagements d'horaire peunvet se triudare par un pgasase à tpems partiel, organisé sur la snameie ou sur le mois, à la dmenade du salari acceptée par l'employeur ou sur poorpitison de l'employeur acceptée par le salari.

En cas de tismoorafnartn du cantrot de taaivrl à tpmes plien en cnrtoat de tiaarvl à tmeps pratiel dnas les 2 ans aavnt que le salari é atgetrie l'âge et la durée d'assurance lui pmranteet de bénéfici er d'une rirettae à tuax plein, l'entreprise imnrofe le salari sur les iedcnncis de cttee évolution et enamixe la possibilité de miaeinrr l'assiette des ctnaoosiits d'assurance viseisleie et de rartitee complémentaire à la hetuaur du saarlie cpsrdnrooear à son activité à temps peiln en peanrnt en cghare la prat slarilaae et la prat poaanrtle afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meluirlee sécurisation de ireus pruroacs professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement iepans à luer potse de tiraval par le médecin du taivral bénéficieront, s'ils le souhaitent, dnas le cdrae d'un blain de compétences, d'un balin de réorientation de carrière.

Ce bialn srea l'occasion de fraie le pinot sur les compétences peoelrnnsles et plinfreeoonsess du salari puor lui ptrmerte d'envisager une nuleovle étape de son prcoarus professionnel.

La réalisation de 100 blains de réorientation de carrière diot être effectuée cquahe année pndnaet la durée du présent accord.

Par ailleurs, les eespireentr snot incitées à réaliser une iofmonatirn à dtstisteioan des salariés sur le dtspisioif de ritatee progressive.

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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Convaincues que le maeitni des salariés âgés dnas l'entreprise csoitntue un ggae de cohésion entre les générations et un autot puor les etnpserires car ces salariés dissoenpt d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une csnnnaiacoe afnpordopie du métier, les paeitrs sirtieaagns soniuglegt l'importance de vller à la ctniouotsin d'équipes d'âge mixtie et de développer les ationcs de tutorat.

Elles sihnouetat fsiaorver asini la mixité des âges pntmreeatt d'assurer la tsmsoiisnarn de l'expérience peolnslsifeorne et des savoir-faire aiucs par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La trsoiasnsmn des savoirs et des savoir-faire cuotnsie un échange, viarlsnaot les seniors, entre un salari qui a bseion d'un angoccmmpeat et un ou des salariés de plus de 45 ans qui tnmateestnrt luer siaovr et luer expérience.

Dans les scutrees du bâtiment et des taravux publics, outre les txtees légaux en vigueur, la fioocntn ttaulroe est organisée par l'accord niaantol du 13 jiellut 2004 ralatif à la msie en ?uvre de la fotomiarn ponsofrnelie tuot au lnog de la vie, puor le bâtiment, et par l'accord collceitf ntuaoil du 8 décembre 2009 et ses aavnets du 7 décembre 2011, et du 26 novrembe 2013 et du 17 juin 2015 reatlf à l'ordre des teturus des tauravx publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des epietresns dnas la définition de ces compétences pornrouf être effectués nmmeontat grâce à l'utilisation de la bqnuae naolante de données de compétences (BNDC) de l'OPCA de la cistctuoornn ? Constructys.

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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

L'égalité porfnnesllsoeie entre les femems et les homems et la mixité des emlipos cttoensnuit un eneju stratégique du développement des enetspirer et de luer efficacité économique, cancrouont à cfntoreor la dmqaunyie de l'ensemble des setrecus du bâtiment et des tauravux publics. Srouce de cohésion sociale, ce rfeoerneecmtn coturbnie concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la vrtloaiiosan de l'image des psorefoisns du bâtiment et des tvauarx publics.

Les prtaereans scaouix ont affirmé luer volonté de cnrbeitor à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des

iiintivtaes et atnociis déjà eetseirnps dnas les seurects du bâtiment et des tvaaurax publics, dnas l'accord du 10 srbetmpee 2009 raetlf à la diversité et à l'égalité pefonnlleosse et sralalaie entre les feemms et les heomms dnas le bâtiment et les tauravx publics.

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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Les preiats sgentiarais ont confié à l'observatoire des métiers du BTP le sion de construire, à ptrair du gduie méthodologique visé à l'article 4.4 qui sbuesitrsa en l'état, un outil pertneatmt aux etsrepierns d'établir le dgnitaosc prévu dnas le crade du dsospitiif du coanrtt de génération dnot le centou est fixé par les acletris L. 5121-10 et L. 5121-12 du cdoe du travail.

Ce guide a fiat l'objet d'une vaildtiaon par les CNPE cnotieonjs du BTP.

Ce diigotnasc (1) est une adie puor les enpeiterrss dnas luer gtieosn et fiat l'objet d'une pormioton par les priaets srntiagaeas auprés de lrues adhérents.

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

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

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Une cmossimion de suvii de l'accord réunissant l'ensemble des ptareis sritganieas se réunira aanvt le 31 décembre de chaque année peadnt la durée de l'accord puor apprécier les effets des aiotcns etreeinsprs dnas le cdrae du présent accord.

Au treme de l'accord, la ciosmiomsn de svui en dressera un blain global.

Les preaits sgnraietais se réuniront à l'échéance du présent acrocd puor eviaengs sa rontceduion éventuelle.

Titre IX Cadre juridique

Article 9.1 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Le présent aorcd natnoail est aicallppbe en Fcnrae métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux eueopylrs rnalveet rmteevespencit :
? de la cntvioenon cvtlcoleie notinlaae des orviures du bâtiment du 8 oortcbe 1990 aicaplbbpe dnas les erristenes non visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire enisrpeetr onucapct puls de 10 salariés), (code icdc 1597);

? de la cevnotinton ceoltcyle nitonlaae des orveurs du bâtiment du 8 ocbrote 1990 aplbilcape dnas les ereenitrpss visées par le décret n° 62-235 du 1er mras 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire eneeritsprs onupact jusqu'à 10 salariés), (code icdc 1596);

? ou de la cnvoietnon cvictloee noilnaate des EATM du bâtiment du 12 jleuit 2006, (code icdc 2609);

? ou de la coniontven cloivotle nanilatoe des caerds du bâtiment du 1er juin 2004, (codes icdc 2420 et 0203), et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le camhp d'application de ces cinvnoontes collectives.

En aptiipoaln de l'article L. 5121-8 du cdoe du travail, le présent arcocd ccornene exclusivement, dnas le camhp d'application des cnontionves ccoetvlii ci-dessus, les erpinetrses de bâtiment opucacnt de 50 à mnois de 300 salariés ou aux enspeirrets de bâtiment aaenratppnt à un gouppe ouaccnpt 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 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

En appui à 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 empêcher de telles dérogations aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties statutaires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant l'ensemble des entreprises et des organismes 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 organisations occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises ayant au moins 50 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unitaire concernant un point d'action.

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

Article 9.3 - Entrée en vigueur et durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

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

Il sera alors applicable 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.

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

Signataires	
Patrons signataires	FFB PCAA ; FRTP PCAA ; CAPEB PCAA Corse,
Syndicats signataires	CFDT UCRB PCAA ; CFTC BTP PCAA ; FO BTP PCAAC ; CGT UCRBA PCAA ; CGC BTP PACAC,

Article 1er
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties soient du BTP en région Provence-Alpes-Côte d'Azur se sont réunis le 10 mai 2017 afin de conclure un accord sur 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 versés.

Désormais, le taux de cotisation de l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur est fixé à 0,13 % des salaires 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 PCAA dont l'activité relève respectivement
? de la construction et de l'exploitation des œuvres du bâtiment

Article 9.4 - Dénonciation et révision de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Le présent accord n'aura pu être dénoncé par l'une des parties statutaires après un préavis minimum de 6 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres parties prenantes par lettre recommandée avec accusé 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 ajout à des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les parties statutaires syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision devront 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 mutualisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels et des dispositifs des accords L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, tels qu'interprétés par la juridiction de la Cour de cassation.
(Arrêté du 26 juin 2017 - art. 1)

Article 9.5 - Dépôt et extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

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.

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 ICDC 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 ICDC 1596) ;
? ou de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006, (code ICDC 2609) ;
? ou de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, (codes ICDC 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 en date du 1 juil. 2017

Sont également visées, à compter du 1er juillet 2017, les entreprises des travaux publics, les entreprises du bâtiment et des travaux publics ou commerciales à la propriété 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 en date du 1 juil. 2017

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du

travail, le présent accord s'adresse 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

Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB,
Syndicats signataires	FNSCB CDFT ; FNSCBA CGT ; UFIC UNSA,

Article 1er - Financement de la politique d'apprentissage des branches du bâtiment

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1er qui sont effectives après la publication des arrêtés d'extension des accords du 22 novembre 2019 relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment, et au plus tard le 1er janvier 2021. (art. 10)

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

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 patronales représentatives des employeurs et les organisations salariées représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

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

Le taux de cotisation des salariés et les contributions au niveau national des employeurs représentatives au niveau national dans le champ de la branche des entreprises jusqu'à 10 salariés (cf. art. 5), siègeants ou adhérents, concernant leur volonté de renforcer le caractère spécifique de la politique d'apprentissage qu'elles ont mis en œuvre à travers des accords pourraient naitre auquel qu'elles ont conclus.

Elles tiennent également compte des niveaux de présence en cage des chantiers d'apprentissage du bâtiment, de la nécessaire évolution des moyens du CCCA-BTP et de la nouvelle orientation interne du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA définies par les documents 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 la construction et de la rénovation est inférieur à 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées pendant l'année en cours.

Article 2 - Dynamisation de l'apprentissage au sein du bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Le fonctionnement de l'apprentissage fait l'objet de décisions de la part des CNPE (notamment au titre de la détermination des niveaux de présence en cage des catégories d'apprentissage), de l'Insee compétences et des conseils régionaux.

À ce jour, le CCCA-BTP a notamment pu montrer la qualité de la mise en œuvre des projets des chantiers en matière de formation continue d'actions de formation et de développement de l'apprentissage. Il peut ainsi, à la différence de l'opérateur de compétences, déployer une offre de services techniques et opérationnelle, un accès au marché de proximité des CFA nantais 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 avantage de la présence dans l'apprentissage au sein du bâtiment.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties signataires demandent 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.

pressions d'employeurs, représentatives au niveau national dans le champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, siègeantes ou adhérentes(s) :

? estimant que l'actuelle situation CCCA-BTP a nécessité à plusieurs reprises sa transformation, en exécution des objectifs des chantiers ;

? décident que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une structure d'appui à tous les organismes de formation, promouvant les CFA, qui innove et l'attractivité sur la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des chantiers ;

? précisent que la cotisation, visée par l'article 1er du présent accord, concerne à :

? l'information des jeunes, de leurs familles, des salariés et des entreprises, sur la formation initiale, notamment l'apprentissage, ou sur les métiers du bâtiment ;

? le développement de la formation professionnelle, et prioritaires de l'apprentissage, dans les métiers du bâtiment ;

? l'animation de l'innovation, pédagogique notamment ;

? la réalisation de veille stratégique (juridique, technologique, pédagogique, financière) et d'études sur le champ spécifique de l'apprentissage ;

? la mobilité européenne et l'internationalisation des projets ;

? la formation des tuteurs et des maîtres d'apprentissage ;

? la formation des formateurs de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;

? la participation d'appels à projets au profit de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;

? la réponse à propos des expérimentations en faveur de tous les CFA favorisant aux métiers du bâtiment ;

? l'organisation de rencontres de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;

? l'ingénierie et la recherche de partenariats pour le compte des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats métiers des organisations patronales de l'employeur du bâtiment ;

? le financement d'actions particulières visant la préformation et l'insertion professionnelle ;

? l'accompagnement du développement d'une offre de formation et d'apprentissage qui répond aux besoins des entreprises ;

? l'animation et l'accompagnement social des entreprises ;

? la participation au financement de l'investissement au bénéfice des CFA favorisant aux métiers du bâtiment ;

? la participation à des compléments de formation aux niveaux de présence en cage des chantiers d'apprentissage conclus par les entreprises du bâtiment ;

? les fusions de formations entre le comité de formation et de citoyenneté de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans les organisations syndicales ;

? la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion patrimoniale de cette coïssance par les organisations, siégeant au comité de formation et de coïssance 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 patronales nationales d'employeurs représentatives au niveau national dans le champ de la branche des entreprises jusqu'à 10 salariés, siègeantes ou adhérentes(s), mandatées leurs représentants siègent 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 nouveaux droits sociaux législatifs et du présent accord ;

? faire en conséquence évoluer son organisation et ses moyens, dans le respect de ses missions renouvelées, en tenant compte des besoins d'emploi et de formation des salariés et de celles du présent accord ;

? transformer la marque CCCA-BTP et créer un nouveau logo de marque (logo, positionnement, visuels graphiques) 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, msiiosns rcteevesips et complémentaires des organismes?) et des rnmntceaiamodos des CNPE cojtneois du bâtiment et des taavrx publics.

**Article 3 - Organisation du réseau paritaire des BTP CFA :
association nationale paritaire tête de réseau**
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Depuis une canutininaque d'années, les bahrecns développent, aevc l'appui du CCCA-BTP, un réseau praiirtae de 77 CFA qui auicelcnet puls de 40 000 apprentis, siot près 60 % de l'apprentissage dnas le bâtiment et puls de 10 % des apterins au naeivu ntnoaail interprofessionnel.

Les CFA gérés paentaeimrrit (BTP CFA et bâtiment CFA) snot aujourd'hui rassemblés au sien d'un réseau d'associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA, gérées par des cloiness d'administration paritaires.

Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vnot diover être puls que jmias en capacité de mdinoesrer et d'adapter en pnceaenmre luer ofrfe de formation, leurs équipements pédagogiques, de gnaaritr la qualité de luer orffe de srveics et d'optimiser luer modèle économique.

Article 3.1 - Création d'une association nationale paritaire
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Pour réussir à reeelvr ces nuermobx défis, viatus puor le réseau qu'elles pnitoet dpueis 75 ans, les oringaoiatss sedlicnyas de salariés et les oainigratsnos piesfsoenllernos d'employeurs représentatives au paln noaiatnl dnas le cmhap de la bnhcrae des etsirnereps oapncut jusqu'à 10 salariés, snegtarais ou adhérente(s), considèrent dès lros enitessel et ialnbdisspe que ce réseau :

? ctnofore sa cohérence et son efficience, aifn qu'il cnointue de déployer, tnat en znoe uianbre que rurale, la potiulqie des bnharcies impulsée par les peirtaenras sucaoix et orientée vres le sicerve aux entreprises, aux jeunes et aux fmlaelis ;
? s'organise, en créant nenoammtt une atoasciasin nilatnaoe paritaire, suos fmroe d'une tête de réseau cmuome aux aisoaotncsis régionales paritaires, dnot l'objet sairet d'accompagner efciemancet les CFA gérés pitirrenmaet (BTP CFA et bâtiment CFA) dnas lures développements et l'optimisation de lreus pcrenofmreas de scierge auprès des epsteeinrrs et des apprentis.

Il est dnoc créé, dès début 2020 et au puls trad le 31 décembre 2020, en lein aevc les pernrteaias saouicx du bâtiment, une aitaisscoo noidaltae praiirate dnot l'objet est d'assurer une missioin de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

Cette création se réalise dnas le cdare des tuaravx d'organisation du réseau praitirae des BTP CFA décrits à l'article 4.1.2 du présent accord.

Les ogtianariosns sniaecdlys de salariés et les osranoaniitgs pfossnlieorneles d'employeurs représentatives au paln noniaatl dnas le cahmp de la bahrne des enrerspties ocapucut jusqu'à 10 salariés, sernitaags ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, luers représentants siégeant au cneoisl d'administration des asinoacitoss régionales pataierirs puor eagegnr le pcessuores d'adhésion à l'association ntalinaoe prataire tête de réseau.

Article 3.2 - Missions de l'association nationale paritaire
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Les oarotnsnigais sylindecas de salariés et les oatnsarionigs psslioeeenlnros d'employeurs représentatives au paln naniaotl dnas le champ de la bahrne des eneetirrsps oncapcut jusqu'à 10 salariés, sanaitergs ou adhérente(s), définissent les pliniprceas misinos de l'association ntanioale paritaire, qui s'exercent au bénéfice des asoastcnosis régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gncravueone patirarie qui en snot mreebms :

? apupi à la stratégie et au pgotliae de l'activité ;
? girantae d'un diipoitssf choeotennvl cmuomn dnot le coenntu et les modalités snoret définies dnas le crdae du peocssrus de msie en pacle de la création de la tête de réseau ptararie des asoscnoitas régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gvncouneare piaritrae (cf. art. 4.1.2) ;

? msie à doopsiitisp d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
? patrgae d'investissements tinheqceus ou pédagogiques ;
? msie à dotiosipins d'outils puor les fontcnois spuprot viore ecrecxce de ces mssinois par délégation (contrôle de gestion, qualité, gseoitn immobilière?) ;
? création d'une mruqae de réseau, geiston de la mqruae et atnociis de pmtooroin au porfit du réseau ;
? réponse à des alppes à projets au bénéfice du réseau ;
? rcerheche de fnanteminecs complémentaires, de ptetaranias neomtanmt naantouix et européens puor le réseau ;
? appui au développement de cfiicirotaetns psseriefenonolls ;
? msie en place d'une offre de foimraotn à dtontisiean des salariés des CFA ;
? pargate de ressources, seoln des modalités définies par son cseoinl d'administration en matière de péréquation de fintnneecmas ethre CFA, aifn de répondre aux intérêts de la piesosrofn (localisation, innovation, réponses métiers?).

Article 3.3 - Financement de l'association nationale paritaire
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Le feinenmnact de l'association nanloitae prtiarae des aiscaciotsns régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à guenvorance ptiriaare est assuré par :

? l'ensemble des aiscaciotns régionales prrietaas qui en snot membres, suos la fmore d'une paitiaiprtcon fxie de bsae par astsoiocain prélevée sur cuaque cantort d'apprentissage ;
? des fnnctmeenais prélevés sur les rsersetecn nleaaonots générées par les réponses aux appels à ptrejos nnmtmoeat initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la courocistntn sur la bsae des redanmomnoacits des CNPE cnoijneots du bâtiment et des Tvaux pilbus ;
? les roucreesss et/ou sbeoninuvts de la communauté européenne, de l'Etat, des Régions et des collectivités puiquelbs tiaretelrlos ;
? toutes rcoosesurs non iteetidrns par la loi en rpaprot aevc l'objet soacli de l'association priariate nationale.

En 2020, le moantnt de la pitoruitcaapn financière est fixé soeln les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le mnantot de ctete ptiooctparain financière srea réévalué, en tnat que de besoin, solen les règles définies dnas les stttus et sur décision du cneoisl d'administration de l'association niotlaane paritaire.

Article 3.4 - Gouvernance de l'association nationale paritaire
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

L'association nnitaoale priatratae est gérée paramrieennit par les ptiniaereras sauciox représentés par les ogianrosiatns sacildneys de salariés et les oagianrsions psnoilereefolsns d'employeurs représentatives au paln nantoiil dnas le cmhap de la bhrane des espneiertrs opccunat jusqu'à 10 salariés, satgeniaris ou adhérente(s).

Les désignations snot fiates par cnuhcae de ces organisations. Les armantieturdss désignés pnveuet être isuss du réseau des ainsiaocots régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gcnvoeuanre paritaire.

Article 4 - Mise en œuvre de l'accord
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Article 4.1 - Calendrier des travaux paritaires
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Afin de mttree en ?uvre les dssitopioins du présent accord, les ooaigtisanrs sicydlnaes de salariés et les oaistngarnois pneooilnserfelss d'employeurs représentatives au paln naonitl dnas le chmp de la bacnre des etrieenprss opccnaut jusqu'à 10 salariés, sailetrgnas ou adhérente(s), enggneat simultanément peluiurss caerinhts paritaires.

4.1.1?Travaux de psoirutue de la tirroatfmsanon du CCCA-BTP

Les otsrinoganas saieynlcds de salariés et les oinanraotsgis pernsnsielfoleos d'employeurs représentatives au paln ntioaanl dnas le cmahp de la bnacrhe des eprerentesis ocpaucut jusqu'à 10 salariés, siritanages ou adhérente(s) meadntant lerus

les autorisations nécessaires :
? à la constitution de la commission 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 pôle de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à géoacunne prioritaire ;
? à l'identification des conséquences sur les dispositifs en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gvaconreuptriaire ;
? aux éventuels transferts, reprises ou délégations concernant les missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nouvelle association nationale pôle de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gcrvnanoe pailleure ;
? à la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositifs au plus tard en décembre 2020.

4.1.2 Travaux d'organisation du réseau pôle de BTP CFA

Les actions visant à assurer la représentativité au plan national dans le champ de la branche des entreprises occupées jusqu'à 10 salariés, sauf celles liées à l'adéquation de leurs structures organisationnelles 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 statuts nécessaires à :
? l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale pôle de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gouvancne pailleure ;
? l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale pôle de réseau ;
? l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales pôle de réseau ;
? l'élaboration, en concertation avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale pôle de réseau auprès des associations régionales pôle de réseau ;
? la fixation, en concertation avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des mandatrices perçus en 2020 pour chaque convention d'apprentissage.
? la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

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

Ces travaux, partagés par le secrétariat général du CCCA-BTP et la direction en œuvre fixe l'objet d'un suivi régulier par le conseil d'administration. Ils s'inscrivent dans le périmètre du contrôle général de l'Etat.

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 personnes des BTP CFA parmi celles qui ont signé un contrat social.

Article 4.2 - Dépenses liées aux travaux paritaires *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

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 non l'objet d'une compensation spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la signature du présent accord, un budget prévisionnel des dépenses du réseau paritaire à la réforme. Il provisionne, pour 2020 et 2021, sur ses fonds de réserves, la mise en place d'apports dans les nouvelles organisations.

Article 5 - Champ d'application professionnel *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, c'est à dire aux établissements dont l'activité relève de chacun des champs d'activité définis par les catégories ci-dessous :
? couvrant tout le territoire national depuis le 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) ;
? concernant l'école nationale des EATM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
? concernant l'école nationale des cadres du bâtiment du 1er juin 2004, et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, EATM et cadres).

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

La mise en place par les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales représentatives au plan national dans le champ de la branche des entreprises concernées, de dispositifs spécifiquement à l'apprentissage dans les structures du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales prévues aux articles économiques minimaux de 50 salariés.

Article 7 - Durée *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

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

Article 8 - Adhésion *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

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 rattachée 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 avoir par lettre recommandée tous les signataires.

Article 9 - Révision et dénonciation *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

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 tous les auteurs de la convention d'apprentissage ou adhérents par lettre recommandée avec avis de réception et déposée auprès des services compétents du ministère 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 préalable 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 et les organisations patronales d'employeurs représentatives au plan national dans le champ de la branche concernée, et signataires ou adhérentes de l'accord.

Article 10 - Entrée en vigueur *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

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 ctleoclf ntaianol rltaeif à l'apprentissage dnas le bâtiment du 22 nvmorebe 2019 ? eserpneirts ocnapcut jusqu'à 10 salariés ;
? à la piuioctlabn au Jronual oieffcl de l'arrêté d'extension de l'accord ccietolff nanaitol rrelaif à l'apprentissage dnas le bâtiment du 22 nmbveroe 2019 ? ersepniets ocpunact puls de 10 salariés.

En tuot état de cause, l'application des dosntipioiss de l'article 1er srea eivftcefe après la pitbloaicun des arrêtés d'extension des accrds du 22 nmreboive 2019 retliafs à l'apprentissage dnas le bâtiment ? etreserpis ocpunat jusqu'à 10 salariés et eenrpsirtes oaupncct puls de 10 salariés ?, et au puls tôt le 1er jevianr 2021.

Article 11 - Dépôt et demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Le présent arccod srea déposé à la doertiicn générale du tavairl et au secrétariat-greff du coensi des prud'hommes de Paris, conformément aux dsistpnoois des aerictls L. 2231-6 et D. 2231-2 et svlainus du cdoe du travail.

Les origsatinnoas sadcylties de salariés et les oainirotganss penleesinoros d'employeurs représentatives au paln nnoital dnas le cahmp de la bnarche des errnieetss ocuancpt jusqu'à 10 salariés, en draoeendmt l'extension conformément aux arlites L. 2261-19 et suianvt du cdoe du travail.

Par ailleurs, il aatdppnirera à la dioriectn générale du travail, au puls trad à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord cteoliclf naanitol riatel à l'apprentissage dnas le bâtiment ? etnererpss ocpunat jusqu'à 10 salariés ?, d'apprécier la représentativité des otasnagrinois saeydnclis de salariés dnas le cmhap précité de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

La loi du 5 sperebmte 2018 puor la liberté de cioishr son aniev pfinrenoessl mrque une ruurtpe htosrqiue de l'organisation, de la gaurnvocnee et du fcneannemit de l'apprentissage.

Cette réforme impose aux piraarneets sauoicx du stueecr d'activité du bâtiment (le « bâtiment »), de faire évoluer le dtisipios d'apprentissage pieosfneonrl qu'ils petnoilt dupeis 75 ans. En effet, les neevlulos disintposois législatives iegretennrot la gestion, au sien du même oarsmngie qu'est le CCCA-BTP, d'un fanienemct spécifique des bhcrneas du bâtiment en fuvaer de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les eenrestrpis du bâtiment alcuieecnt eorcne une majorité de jenues peu qualifiés, qui préparent par la vioe de l'apprentissage un CAP et puor 1/3 d'entre eux, un bveert piosnfnoeesrl ou un BAC professionnel. La majorité de cleles qui eimelopnt des aitnppres snot artisanales.

En outre, le rrmcteneeut de salariés qualifiés et l'actualisation de luers compétences snot un ejneu muajer de compétitivité des entreprises, ctompe tneu de l'accélération des tnsiaotarfomrs économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés peeamtinirrat garnatit le déploiement cohérent de la pitqoilue cloiveeoLnntne des bearchns par un migalle trortiaeril tnat ubairn que rural. Il bénéfice jusqu'à ce juor de reseurcoss des eeiternpsrs du bâtiment tuot particulièrement dédiées à l'apprentissage.

Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage

Ce même réseau s'est également engagé dnas une démarche de titrarsomonfan fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au terrav du paln stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du cenisol d'administration du CCCA-BTP.

La poofsiresn porte dnoc une atotnitn particulière à la qualité de l'alternance, au siverce proposé par le CFA, à la réussite de la faootmrin et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des bacnhrs d'affirmer luer volonté de povuioomrr un arseaptsgpne de qualité et de s'en dnoner les moyens, afin de petrtrmee à tuos les CFA de bénéficier d'un aoeenammcpngct de proximité, tqhecinue et opérationnel qui luer ptermete de répondre à ces objectifs.

Considérant les dpsioointsis cnorcaennt les CNPPI visées à l'article L. 2232-9 du cdoe du taviarl et considérant par alriules les dptisionisios cneonnrcat l'extension visées à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail,

Considérant la volonté des ogtrnniaosias sdaclyies de salariés et les oiaiasnrongs plieonsnfsorels d'employeurs représentatives au paln nnatoail dnas le cahmp de la bnrahce des ersntepreis occunpat jusqu'à 10 salariés, seiatgrans ou adhérente(s), de cnuotiner à privilégier la vioe de l'apprentissage puor accéder aux métiers du bâtiment et d'assurer le rnvlmeeoneluet de poselrnens qualifiés au sien des entreprises,

Considérant les msnsiosi légales et covtnellenenlios du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la cittnusocrn en charge, dnas luer cahmp respectif, de la msie en ?uvre des otiotnierans des piqeioluts ctnieolnevenonls d'apprentissage du bâtiment,

Vu les donsopiitsis de la loi du 5 seterbmp 2018 et ses tetxes d'application cracnoennt natmnmoet l'apprentissage,

Vu les doosintipiss du cdoe du triaval cnnaecrnot l'organisation et le fnnacnmieet de l'apprentissage dnas la bnhcrae des eerpeinstrs opnaccut jusqu'à 10 salariés,

Vu les acrcds cunolcs rlatfies à l'apprentissage dnas le bâtiment,

Les oitaongrinss syeialndcs de salariés et les ootnrinsagias pnesoflesronelis d'employeurs représentatives au paln nionatal dnas le cmhap de la bhcrane des erespietns opucacnt jusqu'à 10 salariés, stgaeanirs ou adhérente(s) :

? aeifnfrm luer volonté de co-construction de cet accord dnas le cdrae d'une vsiion partagée de la msie en ?uvre de la réforme de l'apprentissage ;

? décident d'adapter les dpsontsiiois de luer pltoiuqie professionnelle, en péennisan d'une prat luer enemagnet en fevaur d'un assppgrpiteane de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités poqeilluts et modalités spécifiques de fmenneanict de l'apprentissage ;

? décident, au trvears des présentes dispositions, du nécessaire ameoemngapncct de tuos les CFA qui fenmort aux métiers du bâtiment. Cet aceemngaomnpct tniel copmte des aexs prerraiiots svntuials :

? ptoormion et vooaisailtrn des métiers et des esterprenis du bâtiment ;

? aaopcecnmgengmt des jeuens qui, eu égard à luer prfiol dnas nos beanrchs (niveau de qualification, etc.), nécessite un aceomnmngacnet pcelriiatur dnaurt luer aniraspsgetge ;

? développement de la qualité de la fromaoitn pfeolnssronelie et nneamtomt des frmitoaons en alternance, en ersiepnre et en CFA ;

? développement de l'usage du numérique et de l'innovation dnas la fimoaortn aux métiers ;

? fmeeincnart des invsimestenests d'avenir, en complément des artues fencnaneitms d'investissements de l'apprentissage au sien des bcrnheas du bâtiment ;

? eanreumognet à la moiataistulun des rsceoeruss enre aertucs de l'apprentissage aux métiers du bâtiment.

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB,
Syndicats signataires	FNSCB CDFT ; FNSCBA CGT,

Article 1er - Financement de la politique d'apprentissage des branches du bâtiment

Les dtiionipssos du présent aoccd etnenrt en vigueur dès sa

signature, à l'exception des diopoitisnss de l'article 1er qui snerot efteefivcs après la paoibcutlin des arrêtés d'extension des aocdcrs du 22 nrmobvee 2019 raitelis à l'apprentissage dnas le bâtiment, et au plus tôt le 1er jivaner 2021. (art. 10)
En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Le tuax de ctsstiaion des erpnetiesrs au ttire de la csottiaion spécifique des eelyumpros du bâtiment et des taavurx plcbuis définie par le cdoe du taraivl est fixé par aroccd etnre les ogsitanarinos prensioenfsoels d'employeurs et les otnniosaarigs snciaelyds de salariés représentatives au naiveu niaanotl dnas le seeuctr du bâtiment.

Cette ciosttaon est collectée par BTP Prévoyance et versée au pifort du CCCA-BTP.

Les ooagtirsannis syiaelncds de salariés et les oaitgosannrs peensrsofnioels d'employeurs représentatives au paln natianol dnas le champ de la banhrce des eteeprinsrs opucncat puls de 10 salariés (cf. art. 5), signeaitras ou adhérente(s), cmnierfont luer volonté de pérenniser le fieacmnnnet spécifique de la puoiqite d'apprentissage qu'elles ont mis en ?uvre au tarreys des acrdocs ptieaiarrs nuotaanix qu'elles ont conclus.

Elles tenennit également cpmote des nvueax de psire en chrage des cttranos d'apprentissage du bâtiment, de la nécessaire évolution des miisons du CCCA-BTP et de la nvlouele osgriiotinan itnenre du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA définies par les dosposniits du présent accord.

Le tuax de cotisation, dnot le mnnoatt est versé au pifrot du CCCA-BTP, est fixé comme siut :

? puor les eepstniers du bâtiment dnot l'effectif meoyen de l'année au titre de llleque la ctsitoian est due est inférieur à 11 salariés(1): 0,15 % des rémunérations versées pnaedt l'année en cours ;

? puor les enesrterpis du bâtiment dnot l'effectif meoyen de l'année au titre de lluleqeae la csioittoan est due est d'au monis 11 salariés : 0,15 % des rémunérations versées paednt l'année en cours,

Conformément aux diosniptosis du cdoe du travail, la déductibilité de cttee caoittson des ognilioabts de fneianmct de la fmaotrin pofsieseolnnrl est fixée par décret.

(1) *Puor les ereiptrsnes ocauncpt puls de 10 salariés et mnois de 11 salariés, le tuax aipabplcle est cleui des entrireepss dnot l'effectif est inférieur à 11 salariés (soit 0,15 %).*

Article 2 - Dynamisation de l'apprentissage au sein du bâtiment : poursuite de la transformation du CCCA-BTP

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Le fcannmeinet de l'apprentissage fiat l'objet de décisions de la prat des CNPE (notamment au trtie de la détermination des nuaveix de pirse en cagrhe des ctoatnrs d'apprentissage), de Fcrane compétences et des coiselns régionaux.

À ce jour, le CCCA-BTP a ntnommeat puor moniisss de grnitaar la qualité de la msie en ?uvre des putioilques des bcnrheas en matière de fenemcanint d'actions de ptoimor et de développement de l'apprentissage. Il puet ainsi, à la différence de l'opérateur de compétences, déployer une orffe de svierecs tunqihece et opérationnelle, un acnpeeamngomt de proximité des CFA nmmtneaoet en matière de pédagogie de l'alternance.

La majorité des msnsios de l'opérateur de compétences de la ccnroistoun et du CCCA-BTP snot complémentaires et représentent un autot de pmreeir paln puor l'apprentissage au sien du bâtiment.

En outre, les nuoelvls doitpsoinsis législatives ne pnmtteert puls la gestion, au sien du même onmriags qu'est le CCCA-BTP, d'un fmnenncrait spécifique des behernas en fuvaer de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les oiigoaanstnrs scaieydlns de salariés et les oistaanriogns peonlroelsefnis d'employeurs, représentatives au paln niatnaol dnas le chmap de la brchane des erepesritns ocnuapct puls de 10 salariés, steiaiarngs ou adhérente(s) :

? cmfninroet que l'actuelle aooisastcn CCCA-BTP a vtooiacn à

puiuvrrose sa transformation, en exécution des peilqtuois des bnecras ;

? décident que ctete aoicsitason fonctionne, dnas le respect des temres du présent accord, telle une aengce d'appui à tuos les orasenigms de formation, panoeermirtir les CFA, qui iecinnvsrt luer acoitn sur la foaortmin psfoleosnlirnee des jeenus aux métiers dnas le card de la puqiotlie des behacrs ;

? précisent que la cotisation, visée par l'article 1er du présent accord, criunobte à :

? l'information des jeunes, de ireus familles, des salariés et des entreprises, sur la fmaiorotn pnesnseojiorfle initiale, natenmomt l'apprentissage, ou sur les métiers du bâtiment :

? le développement de la fiotamron professionnelle, et ptirimeearnorit l'apprentissage, dnas les métiers du bâtiment :

? l'animation de l'innovation, pédagogique nmaetnomt ;

? la réalisation de velelis nlaanoetis (juridique, technologique, pédagogique, financière?) et d'études sur le chmap spécifique de l'apprentissage ;

? la mobilité européenne et l'internationalisation des proucars ;

? la fooatmirn des ttreus et des maîtres d'apprentissage ;

? la fairtoomn des psnorneels de tuos les CFA fanrmot aux métiers du bâtiment ;

? le pgoilate d'appels à poyerjs au piroft de tuos les CFA fnmarot aux métiers du bâtiment ;

? la réponse à psoronoitois d'expérimentations en fevuar de tuos les CFA fanomrt aux métiers du bâtiment ;

? l'organisation de raesbeemlnmtss de tuos les CFA fmoarnt aux métiers du bâtiment ;

? l'ingénierie et la prdocoitun de cetiicrtnfoas psfreollnoeneiss puor le cotpme des CPNE, en lein aevc les unions et les stdanyics métiers des oaaingstogrins peiesslonfrleos d'employeurs du bâtiment ;

? le fennaeincmt d'actions particulières vsiant la préformation et l'insertion peinlfssoneroole ;

? l'accompagnement du développement d'une ofrfe de fimatoron iniiale par l'apprentissage qui réponde aux boiness des ertpiersns ;

? l'animation et l'accompagnement siocal des aretnpips ;

? la poaiitctpairn au fncimaenent de l'investissement au bénéfice des CFA famront aux métiers du bâtiment ;

? la pattapricion à des compléments de fcaninmenet aux nveuaix de psrie en caghe des ctraonts d'apprentissage cocnlus par les epnsreiers du bâtiment ;

? les fiars de frontmonceinet du comité de cirrotnacn et de coodtoirainr de l'apprentissage du bâtiment et des taaurvx publics, dnas ciaetnrs lietims ;

? la psrie en cahgre des dépenses exposées puor la geostin prtaraiie de cette ciiaottsn par les organisations, siégeant au comité de ceaontoicrn et de caiotiroodnn de l'apprentissage du bâtiment et des tuaavrx publics, dnas la lmitie d'un prntucaeoge du mnatont des smoems collectées au ttire de la cotisation.

Au vu de ces éléments, les oonigtsanrias sydinceals de salariés et les origontinsaas psrionellfnoes d'employeurs représentatives au paln nataniol dnas le camhp de la bcnrahe des enpetriesrs oncpucat puls de 10 salariés, staariigens ou adhérente(s), mnenatdat leurs représentants siégeant au csnieol d'administration du CCCA-BTP aifn d'engager et de mrette en ?uvre les atcnois sanevtius :

? réviser et adtaper les suttas du CCCA-BTP aifn d'adapter ce dnereir aux neoluvles diiopnsstois législatives et du présent acocrd ;

? fraie en conséquence évoluer son ogtiasoranin et ses moyens, dnas le rpecset de ses moiinsss rénovées, en tnneat cotpme des rrcessueeos dnot il dispose, nmmeanott clées définies à l'article 1er du présent arcod ;

? tofmsenrarr la murqae CCCA-BTP et créer un nuveau tectorirre de mrquae (logo, positionnement, unirevs graphique) puor teir cptmoe des neuvloles dnitpossois législatives et de ceells du présent arcod ;

? courlne aevc l'opérateur de compétences de la construction, au puls trad en srmpetbee 2020, une conveotinn de paeniratarat et de coopération qui trinee compte des termes du présent arcod (calendrier, missinos rvspectiees et complémentaires des organismes?) et des rneclimoantmdaos des CNPE coenijonts du bâtiment et des taaurvx publics.

Article 3 - Organisation du réseau paritaire des BTP CFA : association nationale paritaire tête de réseau

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Depuis une cqtnainuiniae d'années, les bnearhcs développent, aevc l'appui du CCCA-BTP, un réseau paritaire de 77 CFA qui

alulncest puls de 40 000 apprentis, soit près 60 % de l'apprentissage dans le bâtiment et plus de 10 % des apprenants au niveau national interprofessionnel.

Les CFA gérés par l'Etat (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 donc être plus que jamais en capacité de maintenir et d'adapter en permanence leur offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de garantir la qualité de leur offre et d'optimiser leur modèle économique.

Article 3.1 - Création d'une association nationale paritaire *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Pour réussir à relever ces nombreux défis, vaux pour le réseau qu'elles peinent depuis 75 ans, les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales d'employeurs représentatives au sein de la chambre de la branche des entreprises occupent plus de 10 salariés, sauf à l'exception des adhérents, considèrent dès lors ensemble et ensemble dans le secteur public que ce réseau :

? pour son cohérence et son efficience, afin qu'il contribue à déployer, tout en zone rurale, la plupart des services impulsée par les partenaires sociaux et orientée vers le service aux entreprises, aux jeunes et aux familles ;
? s'organise, en créant une instance nationale, sous forme d'une tête de réseau communautaire aux associations régionales paritaires, dont l'objet sera d'accompagner efficacement les CFA gérés par l'Etat (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 instance nationale dont l'objet est d'assurer une mission de tête de réseau des BTP CFA gérés paritaires.

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 instances syndicales de salariés et les instances patronales régionales représentatives au sein de la chambre de la branche des entreprises occupent plus de 10 salariés, sauf à l'exception des adhérents, qui siègent au conseil d'administration des associations régionales paritaires pour assurer la cohésion d'adhésion à l'association nationale paritaire tête de réseau.

Article 3.2 - Missions de l'association nationale paritaire *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Les instances syndicales de salariés et les instances patronales régionales représentatives au sein de la chambre de la branche des entreprises occupent plus de 10 salariés, sauf à l'exception des adhérents, qui siègent au conseil d'administration des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à l'exception de celles qui sont membres :

? aussi à la stratégie et au pilotage de l'activité ;
? garantie d'un dispositif continu d'assurance sociale 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 l'exception de celles qui sont membres ;
? mise à disposition d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
? partage d'investissements pédagogiques ;
? mise à disposition d'outils pour les formations spécielles visant à l'exercice de ces missions par délégation (contrôle de gestion, qualité, gestion immobilière) ;
? création d'une marque de réseau, issue de la mutualisation et l'ancrage de la position du réseau ;
? réponse à des appels à projets au bénéfice du réseau ;
? recherche de partenariats complémentaires, de partenariats nationaux et européens pour le réseau ;
? appui au développement de partenariats internationaux ;
? 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 prééquation de fonctions entre CFA, afin de répondre aux intérêts de la profession (localisation, innovation, réponses métiers) ?

Article 3.3 - Financement de l'association nationale paritaire *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Le financement de l'association nationale paritaire des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à l'exception de celles qui sont membres est assuré par :

? l'ensemble des cotisations régionales payées par les membres, sauf la partie d'une participation fixe de base par association prélevée sur chaque convention d'apprentissage ;
? des fonds provenant des réponses aux appels à projets nationaux initiés par le CCA-BTP et l'OPCO de la construction sur la base des recommandations du CNPE concernant le bâtiment et les travaux publics ;
? les recettes et/ou bénéfices de la communauté européenne, de l'Etat, des régions et des collectivités publiques territoriales ;
? toutes recettes 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.

Article 3.4 - Gouvernance de l'association nationale paritaire *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

L'association nationale paritaire est gérée par un comité exécutif paritaire composé par les partenaires sociaux représentés par les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales régionales représentatives au sein de la chambre de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, sauf à l'exception des adhérents.

Les désignations sont faites par concorde de ces organisations. Les résultats de ces élections peuvent être issus du réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à l'exception de celles qui sont membres.

Article 4 - Mise en œuvre de l'accord *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Article 4.1 - Calendrier des travaux paritaires *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Afin de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales régionales représentatives au sein de la chambre de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, sauf à l'exception des adhérents, engagent simultanément plusieurs chantiers paritaires.

4.1.1 - Travaux de poursuite de la formation du CCA-BTP

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales régionales représentatives au sein de la chambre de la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés, sauf à l'exception des adhérents, qui siègent au conseil d'administration des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à l'exception de celles qui sont membres, doivent participer à la mise en œuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relative à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à l'exception de celles qui sont membres :

? à la mise en œuvre de la transition du CCA-BTP et notamment à la mise en œuvre des dispositifs de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relative à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à l'exception de celles qui sont membres ;
? à l'identification des conséquences sur les dispositifs en vigueur au sein du CCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à l'exception de celles qui sont membres ;
? aux éventuels transferts, rapatriements ou délégations concernant les activités et d'activités, notamment du CCA-

BTP vres la nellvuoe aoociasistn ntiaolnae paitriare tête de réseau des aosacositnis régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gvarceonneue priaitaire ;
? à la msie en ?uvre opérationnelle de ces diilosotnpss au puls trad en décembre 2020.

4.1.2?Travaux d'organisation du réseau pairiarte des BTP CFA

Les oirgnosanitas sladcenis de salariés et les oigaansoinrts pennoefsesloirs d'employeurs représentatifs au paln noaanil dnas le cahmp de la bcahnre des erestriepns opcacnul puls de 10 salariés, sraitnergas ou adhérente(s), mnteaandt leurs aidutmnirasters siégeant au CCCA-BTP puor eeggnar le puls rademeinpt posbsile et dès la sutriange de l'accord, au trite de la msie en ?uvre des dtisinosipos de son actlire 3, les aocnits nécessaires à :

? l'élaboration, en caiotoercnt aevc les asilotaonscs régionales paritaires, des fruits sttus de l'association nniatole ptariiare tête de réseau des asciointosas régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gncvaoeunre prtaaie ;

? l'organisation du fnmonnoiecent opérationnel de l'association noaltnae prtaaie tête de réseau ;

? l'adaptation en conséquence des sttus des aicotsaoin régionales piairaetrs ;

? l'élaboration, en crtncoateion aevc les asscnioiatos régionales paritaires, de l'offre de sriecevs de l'association nniatloae pairritae auprès des actsoaisions régionales piarearts ;

? la fixation, en ccroetatnoin aevc les aontsiocaiss régionales paritaires, du mnoatnt de la poitaaircipn financière de chuaqe asicioaostn mmebre au ttire des fietancnemns perçus en 2020 puor chauqe chaort d'apprentissage ;

? la msie en ?uvre opérationnelle de ces dsstinioops au puls trad le 31 décembre 2020.

Ces acitons sonert menées en vailnelt à garantir, au paln fonctionnel, la gesiton de tuot éventuel cniloft d'intérêt au raegrd des règles de concurrence.

Ces travaux, pndnaet la période transitoire, snot pilotés par le secrétariat général du CCCA-BTP et luer msie en ?uvre fiat l'objet d'un suivi régulier par le csoenil d'administration. Ils s'inscrivent dnas le périmètre du contrôlé général de l'Etat.

Dans ce cadre, à cpetmor du 1er jeanivr 2020, il est cvonenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les onaialsignots sdlyecnais représentatives des peornnless des BTP CFA pitareiars puor mnteianr un dulgaoie social.

Article 4.2 - Dépenses liées aux travaux paritaires *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

L'ensemble des frais engagés au trtie de ces travaux, nmtonmeat cuex liés à l'organisation de réunions aevc le réseau (déplacements, restauration, Incoootais de salles?), snot pirs en cahge par le CCCA-BTP et fnot l'objet d'une cbilaptitaoimos spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la stngarie du présent accord, un bgeudt prévisionnel des aattpaodins du réseau ptraaie à la réforme. Il provisionne, puor 2020 et 2021, sur ses fdons de réserves, la msie en aaipplciotn des nellveuos organisations.

Article 5 - Champ d'application professionnel *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Le présent aoccrd noatinal est abpaillce en Fracne métropolitaine, cosre comprise, aux eeulyromps dnot l'activité relève de cucahn des cpahms d'activité définis par les cnoiveintons ciecvtloels natlaioens ci-dessous :

? coevoitnnn cvtloicele ntialnae du 8 octrboe 1990 des orruweis employés dnas les eterpernsis du bâtiment non visées par le décret du 1er mras 1962 (c'est-à-dire ocpcaunt puls de 10 salariés) ;

? citonvonon cilovclete nlaiotnae des EATM du bâtiment du 12 jilule 2006 ;

? connoietvn cvlceitole niontalae des crdeas du bâtiment du 1er juin 2004 ;

et à l'ensemble de lrues salariés (ouvriers, EATM et cadres).

Article 6 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

La msie en pacle par les oonrgiatinas sanylicdes de salariés et les oaoigintsrns pelnfleissenoros d'employeurs, représentatives au paln ntinaol dnas le champ des breachns concernées, de diosinotpss ceonneeltninlos dédiées spécifiquement à l'apprentissage dnas les enerpeists du bâtiment opncaut jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des diniipsosots légales prpoes aux eireprtsens enyompat mnois de 50 salariés.

Article 7 - Durée *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Le présent accrod est clochu puor une durée indéterminée.

Une cmossiomn de suivi de l'accord réunissant les otsiioanagrns sacdleyins de salariés et les oangtnaioriss pelnolristoens d'employeurs, représentatives au paln nitoaanl dnas le cahmp de la barchne des eisnprrtées ounpacct puls de 10 salariés, seitiangars ou adhérente(s), se réunira au puls trad au prmeeir tmetsrie 2022, plus tuos les 3 ans, puor apprécier les etfes du présent accord.

Article 8 - Adhésion *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Toute oniaiatogrsn représentative au paln ntoaanl dnas le cmhap de la bhracne des erntipsrees opacnct puls de 10 salariés, non srniagate du présent accord, porrua y adhérer ultérieurement au titre du cmhap dnas luqeel elle est recouenne représentative au naieu national, par siplme déclaration à la doritcen départementale du tarvail et de l'emploi de Piras où il arua été déposé. Elle dvrea également en avseir par lrette recommandée tteuos les oaagnrnios signataires.

Article 9 - Révision et dénonciation *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Le présent aroccd purroa être dénoncé en tuot ou piatre par l'une des onaigasonirts représentatives au paln naaintol dnas le camhp de la bncrahe des eprtneierss opnucact puls de 10 salariés, sitragniae ou adhérente, après un préavis mnimum de 6 mois. Cttee dénonciation dvera être notifiée à tetous les atures otarinoiganss setaagrinis ou adhérentes par lrette recommandée aevc aivs de réception et déposée auprès des srecvies cuenatr x du mriitsne chargé du travail.

En cas de dénonciation ttloae ou pltaeilre par l'une des oogasrnriats représentatives au paln naatonil dnas le cmahp dnas le cmhap de la brnache des eiseretrps oaucnct puls de 10 salariés, sriainatge ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncé(s) ou la totalité de l'accord rseerta en viuegr pndenat une durée de 1 an à paitr de la dtae d'expiration du délai de préavis fixé au pgarraahpe précédent, à mions qu'un nevoul acorcd ne l'ait remplacé aavnt ctete date.

Toute miocitaodif ou révision ne puet être effectuée que par les onrtisnaiagos siydaelncs de salariés et les oonrtagisinas pleseioerfsnons d'employeurs représentatives au paln nonaital dnas le cmahp de la bnharce concernée, et siatrignaes ou adhérentes de l'accord.

Article 10 - Entrée en vigueur *En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019*

Les dstnopiiisos du présent acocrd etnnret en vigueur dès sa signature, à l'exception des dsosiitonips de l'article 1er dnot l'application est supusende :

? jusqu'à la pciatobuln au Joruanl oeiifcfi de l'arrêté d'extension de l'accord ccleiotlf naoantil rlteiaf à l'apprentissage dnas le bâtiment du 22 nmeorvbe 2019 ? eeeirstprns oanuccpt puls de 10 salariés ;

? à la pilibuaotn au Jnuoarl oeficifl de l'arrêté d'extension de l'accord coltcieff nnaotail reailtf à l'apprentissage dnas le bâtiment du 22 nmvobree 2019 ? esreienrpts occanupt jusqu'à 10 salariés.

En tuot état de cause, l'application des dipoiostnss de l'article 1er srea etecifve après la ploacbiitun des arrêtés d'extension des acdrros ralfites à l'apprentissage dnas le bâtiment ? eietneprrss ouacpnt jusqu'à 10 salariés et eepsreritns ocpcaut puls de 10

salariés, et au plus tôt le 1er juillet 2021.

Article 11 - Dépôt et demande d'extension En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

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

Par ailleurs, il est demandé 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 : espace occupant plus de 10 salariés ?, d'apprécier la représentativité des organisations syndicales de salariés dans le champ précisé de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

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

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

Les résultats du bâtiment connaissent dorénavant 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 ceux qui évoquent des aptitudes 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 par l'administration publique doit être cohérent avec la politique de formation dans les branches par un dialogue social national qui ruraux. 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 CCGA-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 proposer un apprenant de qualité et de s'en donner les moyens, afin de permettre à tous les CFA de bénéficier d'un accès à la proximité, laquelle et opérationnelle qui leur permet de répondre à ces objectifs.

Considérant les difficultés rencontrées par les CPPN visées à l'article L. 2232-9 du code du travail et considérant par ailleurs les difficultés rencontrées à l'extension visées à l'article L. 2261-19 du code du travail,

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

Considérant les missions légales et conventionnelles du CCGA-BTP et de l'opérateur de compétences de la construction en charge, dans leur champ respectif, de la mise en œuvre des orientations des pouvoirs publics 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 difficultés du code du travail concernant l'organisation et la fonctionnement de l'apprentissage dans la branche des entreprises occupant plus de 10 salariés,

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

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

? a affirmé 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 dispositifs de leur pluriactivité professionnelle, en renforçant une pratique en entreprise en faveur d'un apprenant-pupille de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités pratiques et modalités spécifiques de formation à l'apprentissage ;

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

Cet accord vise à mettre en place des axes prioritaires suivants : ? promotion et valorisation des métiers et des entreprises du bâtiment ;

? amélioration continue des niveaux de qualification, etc.), nécessite un accompagnement pour assurer la qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités pratiques et modalités spécifiques de formation à l'apprentissage ;

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

? développement de l'utilisation du numérique et de l'innovation dans la formation aux métiers ;

? renforcement des investissements dans l'apprentissage au sein des branches du bâtiment ;

? encourager notamment à la mutualisation des ressources entre acteurs de l'apprentissage aux métiers du bâtiment.

Signataires	
Patrons signataires	FFB Piras ; FFB Île-de-France,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; URCB CDFT Île-de-France ; FO BTP bios ; CFE-CGC BTP,

Article - Préambule

Acrcod cnoclu puor une durée déterminée jusqu'au 1er décembre
2022.

En vigueur étendu en date du 13 avr. 2021

Soucieuses d'apporter aux salariés du bâtiment de la région Île-de-France (hors Seine-et-Marne) un scivere eeffniict et de qualité en matière d'uvres sociales, outil frot de fidélisation des salariés et ciutnarobnt à la mauqre epueymolr de la profession, les ostnniagoiras piolsnnefselores d'employeurs et les oisnniogaars scnalediys de salariés représentatives au neaivu nanotial décident de l'adosser à une csaotiotin financée par les employeurs.

TEXTES SALAIRES

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

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB ; FFB ; FFIE ; FNSCOP.
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; CGT-FO BTP.

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2010

Les ptaernreias saocuix se snot réunis le 20 jvneair 2010 en vue d'examiner les cniodnoits d'une rtveaoiarolsin des ampttioeenns mniiuamx des ingénieurs et careds du bâtiment, à efekt du 1er février 2010.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2010

Les paretis stairigeans décident de rersoalevir au 1er février 2010 les aptinoetpmnes mnumaiix des ingénieurs et caedrs du bâtiment aclepiapbls à la hiérarchie définie par la connitvoen cvlctielcoee naolntae du 30 avrl 1951, puor teotus zones et puor un hraoire haadbiomdere de 39 heures, conformément au tlbaeu 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 en date du 20 janv. 2010

Le ttxxe du présent avenant srea déposé à la drietoicn générale du taarvl et au secrétariat-greff du coeinsl de prud'hommes de Paris, conformément aux donsosiptis des actrelis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2010

Toute oasiatgornin scadnyile non satagirne du présent avnaet prruoa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

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

Signataires	
Patrons signataires	La CPEAB ; La FOCSNP (section bâtiment) ; La FFB ; La FFIE,
Syndicats signataires	La CFE-CGC BTP ; La CGT-FO BTP,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Les ptaernreias saocuix se snot réunis le 19 jvneair 2012 en vue d'examiner les cniodnoits d'une rtveaoiarolsin des ampttioeenns mniiuamx des ingénieurs et careds du bâtiment, à efekt du 1er février 2012.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Les pirates snrtiaegais décident de roereiasvlr au 1er février 2012 les amnetepotpins miamnx des ingénieurs et caedrs du bâtiment apapellicbs à la hiérarchie définie par la cenotoivnn cvlctoeee nnoailtae du 30 avril 1951, puor tuteos zoens et puor un hriaroie herbimaddaoe de 39 heures, conformément au tleaabu 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 en date du 1 févr. 2012

Le tetxe du présent avnanet srea déposé à la dtelircon générale du tvriaal et au secrétariat-greff du csneoil de prud'hommes de Paris, conformément aux doiisntisops des alreictis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Toute oagostraiinn saiycndle non sitaairnge du présent aannevt pruora y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

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

Signataires	
Patrons signataires	La CAPEB ; La FFB ; La FIFE ; La FOCSNP (section bâtiment),
Syndicats signataires	La CFE-CGC BTP ; La CGT-FO BTP,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Les prrtieaanes siacoux se snot réunis le 16 jianvr 2013 en vue d'examiner les cdojinntos d'une rrvasaioiolten des atnpitpoeoms mamiuniix des ingénieurs et caerds du bâtiment, à eefft du 1er février 2013.

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 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Les pterias siigaetrns décident de risreaovler au 1er février 2013 les atpeitnpenoms mnuuiamx des ingénieurs et craeds du bâtiment aelcilappbs à la hiérarchie définie par la citonovenn ctlocivlee naitonale du 30 avr 1951, puor tetous zeons et puor un horarie hmdiaaordebe de 39 heures, conformément au tabelau ci-après :

(En euros.)

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

Signataires	
Patrons signataires	La CAPEB ; La FNCSOP (section bâtiment) ; La FFB ; La FFIE,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Les praraetneis scioaux se snot réunis le 15 jievanr 2014 en vue d'examiner les cnoodtiis d'une roartleiaoivsn des anoepneitptms minmauix des ingénieurs et ceards du bâtiment, à eefft du 1er février 2014.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Le txete du présent anneavt srea déposé à la deicotirn générale du tvaraai et au secrétariat-greffe du cesinol de prud'hommes de Paris, conformément aux dtouiipss des atecirs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Toute otiagrosinan sldcnayie non snagtiraie du présent aavnnet pruroa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Le ttxee du présent anneavt srea déposé à la dectirion générale du tvaraai et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dotoniipss des atecils L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

Toute oigtnaoarsn sclanidye non sgiatnaire du présent anvenat pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Avenant n°67 du 14 janvier 2015

relatif aux appoinements minimaux

au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	La CAPEB ; La FPBONTP (section bâtiment) ; La FFB ; La FFIE,
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

Les pairesstres saicuo se snot réunis le 14 jvaien 2015 en vue d'examiner les conditios d'une rlorievataso des amtnpoeepsns muiaminx des ingénieurs et cedars du bâtiment, à eefft du 1er février 2015.

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 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

Les pairets stineriagas décident de rrsevoalier au 1er février 2015 les aimpteenonps mamniux des ingénieurs et ceras du bâtiment alpllieacbs à la hiérarchie définie par la cnnoitoevn cvlctoiele nlaaitone du 30 avrl 1951, puor toetus zenos et puor un hriorae hradiaedbme de 39 heures, conformément au taealbu ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Montant
-------------	---------

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

Signataires	
Patrons signataires	La CAEPB ; La FFB ; La FIFE ; La FOBTSPCP (section bâtiment),
Syndicats signataires	La FCNB CDFT ; La fédération BATIMAT-TP CTFC ; La CFE-CGC BTP ; La FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2016

Les pateneiars suciao se snot réunis le 14 jveinar 2016 en vue d'examiner les cnotidnois d'une rivotaaoisln des atpponeitmes miimanux des ingénieurs et cedras du bâtiment, à eefft du 1er février 2016.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2016

Les prateis strinagaies décident de rrlavieosr au 1er février 2016 les apnettpenoims mimianux des ingénieurs et ceras du bâtiment acpeiblalps à la hiérarchie définie par la ctonvoien coelctvle naatlonie du 30 avrl 1951, puor tuotes zeons et puor un hoarire hradoideabme de 39 heures, conformément au teablau ci-après.

(En euros.)

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 en date du 1 févr. 2015

Toute oagiaortssn silyadcne non sginaratie du présent avnaent proru y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

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 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2016

Le ttexe du présent anneavt srea déposé à la diircoten générale du taviar et au secrétariat-greff du cionesl de prud'hommes de Paris, conformément aux diioonspists des artlceis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2016

Toute oigotirnsaan sncalyide non srantgaiie du présent avneant pruroa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Avenant n° 69 du 18 janvier 2017 relatif aux appointements minimaux

au 1er février 2017

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB FNSCOP FFB FFIE
Syndicats signataires	FNCB CFDT CFE-CGC BTP FG FO construction

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Les pteinarars suaocx se snot réunis le 18 janvier 2017 en vue d'examiner les cndnios d'une rtliaoraveson des appenmotitens minauimx des ingénieurs et cdaes du bâtiment, à effet du 1er février 2017.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Les pteras signataires, panrent en ctompe l'objectif d'égalité poreefnsniloe ernte les fmemes et les hommes, décident de virelosaer au 1er février 2017 les aepnpinmtots miuumanx des ingénieurs et cderas du bâtiment aaplaciebls à la hiérarchie définie par la continevon cctolvliee noiltaae du 30 avril 1951, puor tuoets zeons et puor un hroriae hioaddmeabre de 39 heures, conformément au taelabu 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 en date du 1 févr. 2017

Le txete du présent aanvet srea déposé à la dctoierin générale du tvaiarl et au secrétariat-greffe du croesil de prud'hommes de Paris, conformément aux dpoisotsinis des arletics L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Toute ogariainsotn sadicnlye non organatiie du présent avnaent pruroa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Coefficient	À cemtpor du 1er février 2018
60	1 863
65	2 018
70	2 173
75	2 306
80	2 455
85	2 602
90	2 747
95	2 899
100	3 036
103	3 125
108	3 253
120	3 595
130	3 883
162	4 821

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Le ttexe du présent aanvet srea déposé à la dtroiecin générale du taarvil et au secrétariat-greffe du ceinsol de prud'hommes de Paris, conformément aux dsitosoniips des acetrlis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Toute oisraatngion scailydne non sraingtiae du présent annvaet pruora y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Avenant n° 71 du 16 janvier 2019

relatif aux appointements minimaux

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB ; FNSCOP ; FFB ; FFIE,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FSNCB ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Les preitanras saicoux se snot réunis le 18 jineavr 2018 en vue d'examiner les cotoindins d'une reiasavrlotion des aimteoenptps mimmaux des ingénieurs et caders du bâtiment, à eeft du 1er février 2018.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Les prtais signataires, pnreant en cptmoe l'objectif d'égalité pfloessirlonee ernte les femmes et les hommes, décident de rieslaovrr au 1er février 2018 les aepnmtiteons miuumanx des ingénieurs et cdears du bâtiment aplieblpac à la hiérarchie définie par la cvoneoitnn ctoielvce nloitanae du 30 arvil 1951, puor teouts znoes et puor un hairroe hbdadamoiere de 39 heures, conformément au tlbaaeu 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 en date du 1 févr. 2017

au 1er février 2019

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB ; FNSCOP ; FFB ; FFIE,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les piraeratis suiacox se snot réunis le 16 jevianr 2019 en vue d'examiner les cintinidoos d'une rtiviealosaorn des anemonppties mimuanix des ingénieurs et cedras du bâtiment, à efekt du 1er février 2019.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les pireats signataires, pnearnt en cpmote l'objectif d'égalité pneierssoofnille etrne les fmeems et les hommes, décident de resivroelar au 1er février 2019 les anpopntietmes mminuiax des ingénieurs et cdaers du bâtiment aeacpllpbis à la hiérarchie définie par la coienotvnn colitelvce nliatnoae du 30 avril 1951, puor teuots zneos et puor un hroirae hdramaobiede de 39 heures, conformément au taleabu ci-après.

(En euros.)

Coefficient	À compter du 1er février 2019
60	1 919
65	2 079
70	2 238
75	2 364
80	2 516
85	2 667
90	2 816
95	2 971
100	3 097
103	3 188
108	3 308
120	3 656
130	3 949
162	4 903

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Le txete du présent avannet srea déposé à la ditcorien générale du tvaial et au secrétariat-greffé du cseoinl de prud'hommes de Paris, conformément aux diissoopitns des arilcets L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Toute ointgarisaon sadlyicne non sngitraiae du présent anevant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Avenant n° 72 du 14 janvier 2020 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2020

Signataires	
Patrons signataires	FNSCOP ; FFB ; FFIE,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNSCB CDFT ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Les pneratriaes suaiocx se snot réunis le 14 jaainvr 2020 en vue d'examiner les cintoniods d'une raeraoloitivsn des antptnieceoms mainumix des ingénieurs et craeds du bâtiment, à efekt du 1er février 2020.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Les piertas signataires, pearnnt en copmte l'objectif d'égalité pnsorfnoslleiee entre les fmmées et les hommes, décident de rvorseaielr au 1er février 2020 les anmenotiepts mmainuix des ingénieurs et cdaers du bâtiment aelpcabplis à la hiérarchie définie par la coievtnnon ccvileolte natlanoie du 30 avrl 1951, puor tetuo zenos et puor un hrrioae hoerdabaídme de 39 heures, conformément au telbaau ci-après.

(En euros.)

Coefficients	À ctoempr du 1er février 2020
60	1 973
65	2 137
70	2 301
75	2 416
80	2 571
85	2 726
90	2 867
95	3 024
100	3 131
103	3 223
108	3 344
120	3 696
130	3 992
162	4 957

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Le tetxe du présent avnaet srea déposé à la drcoiten générale du taraavl et au secrétariat-greffé du cesionl de prud'hommes de Paris, conformément aux diospoiitsns des acilerts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Toute ognoraisiatn sailyncde non-signataire du présent aenvnat pruroa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Avenant n°73 du 21 janvier 2021 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2021

Signataires	
Patrons signataires	FSCOPBTP ; FFB ; FFIE,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; CFDT FSNCB ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Les prrntaiaees sucaiox se snot réunis le 21 jianvr 2021 en vue d'examiner les coindotins d'une ravoisrotlaien des annpttopmeeis mmnuaiix des ingénieurs et cdraes du bâtiment, à efekt du 1er février 2021.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Les ptaeirs signataires, parnnet en cmopte l'objectif d'égalité proennissollfee ertne les fmmees et les hommes, décident de rsvoreiearl au 1er février 2021 les ainepttopmnes miinamux des ingénieurs et cedras du bâtiment aapplebcls à la hiérarchie définie par la coenintovn cvtloiecle nitaoalne du 30 avril 1951, puor ttueos zneos et puor un horraie hmdbeiarode de 39 heures, conformément au tabaleu ci-après.

(En euros.)

Rectificatif au Bulletin officiel n°2021-10 du 20 mars 2021 à l'avenant n°73 du 21 janvier 2021 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2021

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Page 22, lrie :

(En euros.)

Coefficients	À coepmtr du 1er février 2021
60	2 022

Avenant n°75 du 25 janvier 2023 relatif aux appointements minimaux au 1er février 2023

Signataires	
Patrons signataires	FNSCOP ; FFB ; FFIE,
Syndicats signataires	CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Les ptenraeiars suoacix se snot réunis le 25 jeivnar 2023 en vue d'examiner les cdnoitions d'une risioertaloavn des aepeptitnmos miinuamx des ingénieurs et cdears du bâtiment, à effet du 1er février 2023.

Coefficients	À cpotmer du 1er février 2021
60	2022
65	2190
70	2352
75	2469
80	2628
85	2767
90	2910
95	3042
100	3150
103	3242
108	3364
120	3718
130	4004
162	4967

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Le tetxe du présent ananvet srea déposé à la diitorcen générale du tiaavr et au secrétariat-greffe du ceinosl de prud'hommes de Paris, conformément aux dosioiitnpss des aeictrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Toute oinrsatogian scldniyae non sariaitgne du présent anvenat proru y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

65	2 190
70	2 352
75	2 469
80	2 628
85	2 767
90	2 910
95	3 042
100	3 150
103	3 242
108	3 364
120	3 718
130	4 004
162	4 967

(Le retse snas changement.)

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Les pearts signataires, pannert en cmpote l'objectif d'égalité pnlolfoesinesre entre les fmeems et les hommes, décident de rsolaeveri au 1er février 2023 les aopnttmieenps mnuaiimx des ingénieurs et crdeas du bâtiment ailpblpaces à la hiérarchie définie par la coineotvnn ccioelvtle naoaitnlle du 30 arvil 1951, puor toutes zeons et puor un hoirrae heidraadbme de 39 heures, conformément au tlbaaeu ci-après :

(En euros.)

Coefficients	À cetpmor du 1er février 2023
60	2 212
65	2 396
70	2 573
75	2 680
80	2 853

85	3 004
90	3 150
95	3 293
100	3 404
103	3 477
108	3 607
120	3 944
130	4 198
162	5 208

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2023

Le ttxex du présent annavet srea déposé à la drctieoin générale du tirvaal et au secrétariat-greffé du cionest de prud'hommes de Paris, conformément aux dptitiosss des ailetcrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 fevr. 2023

Toute oarsnoigatn sncidayle non-signataire du présent aenvnat prroua y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 5 août 2021 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (n° 2420)

JORF n°0186 du 12 août 2021

Article 1

Sont reconnues représentatives dans le champ de la convention collective des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (n° 2420) les organisations syndicales suivantes :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) ;
- la Confédération générale du travail (CGT).

Article 2

Dans le champ de la convention collective mentionnée à l'article 1er, pour la négociation des accords collectifs en application de l'article L. 2232-6 du code du travail, le poids des organisations syndicales représentatives est le suivant :

- la Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 26,68 % ;
- la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 21,78 % ;
- la Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 20,86 % ;
- la Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 19,02 % ;
- la Confédération générale du travail (CGT) : 11,65 %.

Article 3

L'arrêté du 22 juin 2017 fixant la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective des cadres du bâtiment du 1er juin 2004 (n° 2420) est abrogé.

Article 4

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 5 août 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain