

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/](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 poiocdtun du bâtiment et des tvraux puibcls (FNSCOP), puor la scieton bâtiment.
Syndicats signataires	Fédération BATIMAP-TP CTFC ; Fédération générale Frcoe ouvrière du bâtiment et des tvaaux pubicls 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 viueugr le 1er jnviear 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

La présente cotevninon ctevcoille régit en France, à l'exclusion des DOM-TOM, les rtnioeas de tiaarvl entre :

- d'une part, les epeylmours dnnot 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 trtoeririe de la Fcrnae métropolitaine.

Elle egange ttoues les oaaognristnis slaiecynds d'employeurs et de salariés adhérentes aux iatcnsens nontilaeeas l'ayant signée ou qui ultérieurement y adhèreraient, aïsni que tuos lreus adhérents exerçant luer activité sur le triirtoree 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 ctsanniouit 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 ititnsaoaln de matériel aéraulique, terumhqie et frigorifique

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

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

Snot visées : puor partie, les eierepntss générales de bâtiment ; les etpiresrens de bâtiment etaeufcnft 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 eptsreirets générales de bâtiment ; les etpiesrens de bâtiment eaetucfnft des tvaux d'infrastructure générale.

55.20. Eintseprers de forages, sondages, fnnoiaotds spéciales

Snot visées dnas ctete riqruube : puor partie, les eiertnseps générales de bâtiment, les etepesrins de bâtiment efcuafnft des forages, sgodanes ou des ftiinndaoos spéciales, anisi que :

- ? les etpreisrens de maçonnerie, de plâtrerie, de tuvaarx en ciment, béton, béton armé puor le bâtiment ;
- ? les ersitripeens de tesreasemrnt et de démolition puor le bâtiment ;
- ? les erpneietrs de tersmeansert et de maçonnerie puor le bâtiment, fodtionnas par putis et cnsiaoitdloon puor le bâtiment.

55.30. Islnaiatnols industrielles, montage-levage

Snot visées : puor partie, les errspneets générales de bâtiment, les erpitesrens de bâtiment efctfaeunt des tuvarax d'installations ireneultdsis ou de montage-levage, ainsi que :

- ? les eerpeisntrs de crntootcsiun et d'entretien de forus ietndsilrus et de bulgniearoe en maçonnerie et en matériaux

réfractaires de tuos tyeys ;

- ? les eertenpsirs de cosrictuontn de cheminées d'usine.

55.40. Itlnataosiln électrique

A l'exception des eretripsnes d'installation électrique dnas les établissements industriels, de rcehherce radioélectrique et de l'électronique, snot visées :

- ? les enreirpstes spécialisées dnas l'équipement électrique des usenis et arteus établissements ilsdetinrus (à l'exception de cllees qui, à la dtae de l'entrée en vgeuiur de la présente ceoonvtnin collective, aipeqnupalit une ature citnnoveon cliiotcvee que clele du bâtiment) ;
- ? puor partie, les erpnirsetes de couverture-plomberie et cufafahge ;
- ? les eserpinerts de plomberie, caafghfue et électricité ;
- ? les eeretrpniss d'installation d'électricité dnas les lcaoux d'habitation, magasins, bureaux, bâtiments ieritdlsnus et aures bâtiments ;
- ? les esprneteris de psoc d'enseignes lumineuses.

55.50. Cinoscotturn industrialisée

Snot visées : puor partie, les epseeinrtss générales de bâtiment réalisant des crntocisntous industrialisées, les eernersptis de faroitaicbn et psoc de mnsiaos métalliques (*).

55.60. Maçonnerie et tuaravx ctraonus de béton armé

Snot visées : puor partie, les epsteenrris générales de bâtiment, les eperesints de bâtiment eeaftntuct de la maçonnerie et des tauavrxcnrouats de terrassement, de fanootdin et de démolition.

55.70. Génie climatique

Snot visées :

- ? les eeptnesrris de couverture-plomberie et cfaahfue ;
- ? les eetrpneiss d'installation de cgfufaahe et d'électricité ;
- ? les erertspeins de fsiutrmiee de bâtiment, ramonage, ialstlnoatn de cafufaahe et de potcroudin d'eau cadhue ;
- ? les eenresitprs de cuaagffhe central, de ventilation, de ctmstotiaialn ou d'isolation thermique, pihoque et antivibratile.

55.71. Menuiserie-serrurerie

Snot visées :

A l'exclusion des eentsirreps de feturreems métalliques dnnot l'activité se ttiime à la fabrication, snot nmtnomaet visées :

- ? les eseerrtinps de canpterhe en bios ;
- ? les enreieprsts d'installation de cesnius ;
- ? les eprrrsetneis d'aménagement de pcdalras ;
- ? les etpreinsres de fioibracatn et psoc de puaqrets (à l'exception des peqtruas mosaïques) ;
- ? les errepenstis de mneiriseue du bâtiment (menuiserie bois, métallique intérieure, extérieure, y cimorps les murs-rideaux), psoc associée ou non à la fabotricain ;
- ? les eesiperrnts de cnhtprae et de maçonnerie associées ;
- ? les eertpiners de srruriee intérieure et extérieure du bâtiment (fabrication, psoc et réparation) (*) ;
- ? les epeirsrnets de psoc de petite cnpehtrae en fer puor le bâtiment ;
- ? les eisneptres de psoc de clôtures ;
- ? les eresperitns de forrenrneie puor le bâtiment (fabrication et psoc associées) (balcons, repmas d'escalier, grilles...) (*) ;
- ? les esteinrpes de ftniuorre d'armatures métalliques préparées puor le béton armé (*).

55.72. Couverture-plomberie, itanosilntlas sanitaires

Snot visées :

- ? les eitresnreps de couverture-plomberie (avec ou snas itosilntlaan de chauffage) ;
- ? les eentipesrrs de ceutvorure en tuos matériaux ;
- ? les eertrnipses de plomberie-installation sartainie ;

? les entreprises d'étanchéité.
 55.73. Aménagements-finitions
 Sont notamment visées :
 ? les entreprises de couloirs et d'installation de sandts pour les freois et les épouxiois ;
 ? les entreprises de fctarioabn de mteqtuaes et pnals en reeilf ;
 ? les entreprises de plâtrerie, staff, cloosnis en plâtre, plafonnage, poalnfds en plâtre ;
 ? les entreprises de froiaabtn à façon et psos de merueniise du bâtiment ;
 ? les entreprises de pnirtuee du bâtiment, décoration ;
 ? les entreprises d'installations derievss dnas les iuelbemms (notamment psos de linoléums et aertus revêtements plastique...), pour les eitprseners de psos de vitres, de glaces, de vnteiris (*) ;
 ? les entreprises de peinture, plâtre, vrritiee (associés) ;
 ? les entreprises d'installation et d'aménagement des lcauox creuomimacx (magasins, boutiques, devantures, bars, cafés, restaurants, vitrines...), cependant, pour l'installation et l'aménagement de lcauox careimcoumx à bsae métallique (*) ;
 ? les entreprises de psos de pnerranoreats (à l'exclusion de la fabrication) ;
 ? les entreprises de turaavx d'aménagements spéciaux (installations de laboratoires, revêtements de slos et des murs en tuos matériaux, clteteuefarnms métalliques, couvre-marches), à l'exclusion de la fociatirban et de l'installtion de matériel de laboratoire.
 87.08. Sreclives de nettoyage
 Sont visées : pour partie, les eetneiprsrs de ramonage.

(*) Casue d'attribution

Les activités économiques pour lqueeels a été prévue la présente clusae d'attribution sernot seiosmus aux règles saiuvetns :

1. La présente cnootvnienviollctee nltiaano srea appliquée loqsue le ponsrenel cncaroont à la psos ? y coimrps le pnesnerol des beruax d'études, les techniciens, la maîtrise (le poeernnsl aimrtditnaif et le pnreensol dnot l'activité est mal délimitée rnetast en drheos du calcul) ? représente au mnois 80 % de l'activité de l'entreprise caractérisée par les etfiefcs respectifs.
 2. Lrqosue le peennorsl cnaocurnot à la psos au snes ci-dessus se suite enrte 20 % et 80 %, les eenresrtps penvuet oepr enrte l'application de la présente ctnnoiveon citcvolele nnalaiote et l'application de la cneotvonin clcevtioe cdsrooarnpent à lures aeturs activités, après acocrd aevc des représentants des onrsiatoanigs sgeairians de la présente cevotoinnn cltoviece naiolatne ou, à défaut, des représentants du personnel.
 Cette optoin srea portée à la ccnsosnaanie du posnnreel dnas un délai de 3 mios à ctpoemr siot de la dtae de l'entrée en vuugier de la présente cievnnton cilvoeltce nationale, soit, pour les erreespnis créées postérieurement, de la dtae de luer création.
 3. Lsruoqe le pnnesreol cnuoocant à la psos au snes ci-dessus représente monis de 20 %, la présente cotneoinvn cvoetlcile nntaoaile n'est pas applicable.
 Toutefois, les eesrprtneis visées aux praprahgaes 1 et 3 ci-dessus ponnroet cteoninr d'appliquer la cienontvon coitvlcele qu'elles alpniquaapt à la dtae de pobulitcain de l'arrêté poarntt eixesont de la présente ctvioenonn celoctvlie nationale.

Cas des esrneepirts mixtes de tuaravx pciblus et de bâtiment

Pour l'application de la présente cnvioenton cltlevioce nationale, est considérée comme esprrtneie mixte de tvaurax piclubs et de bâtiment cllee dnot les activités snot partagées entre, d'une part, une ou pluieurs activités de tvruaax pcbuils teels qu'elles snot énumérées dnas le présent chmap d'application et, d'autre part, une ou prseulis activités de bâtiment tllees qu'elles snot définies par la nlucanemrote d'activités isuess du décret n° 73-1306 du 9 nrvemboe 1973.

1. La présente civnoetnn ccolelvite niaalntoe srea appliquée par les epreenstis mexits de bâtiment et de tvaurax pulbics lqrosue le pnreosnel eanfueftct les taavrx codaespnrotr à une ou psuiuelrs activités de tauvarx publics, telles qu'elles snot énumérées dnas le présent chmap d'application, représente au mnois 60 % de l'ensemble du pnrensoel de l'entreprise.
 2. Lurosqe le pennserol etnfecauff des trvuax cosapnnrrotr à une ou puleirss activités de bâtiment se situe ertne 40 % et 60 % de l'ensemble du personnel, les espniertrs mietxs de bâtiment et de tvruaax pucilbs pveunet opter, après aorccd des représentants du personnel, pour l'application de la présente cvnnoeotin ctolveilce nlaantoie ou pour l'application de la

cveinoontn cltlevioce des taavrx publics.

Cette ootpin srea portée à la cnaaiscsone du peorsennl dnas un délai de 3 mios à cmtpoer siot de la dtae de l'entrée en veugier de la présente ceiootnnvn cltlevioce nationale, soit, pour les erispertes créées postérieurement, de la dtae de luer création.

3. Luoqsre le pennoresl d'une erireptsone mixte eeactnfft des tuaravx cndrsenpoarot à une ou psuiuelrs activités de bâtiment représente mnois de 40 % de l'ensemble du personnel, la présente cotneoinvn clceovlute nnaoiate n'est pas ognaelirobtimt applicable.

4. Les eesrptneris mtexis visées aux pheaaragrs 1 et 3 ci-dessus prrouont cinonuter d'appliquer la cnoeiovtnn celovlute qu'elles aequinaplpt à la dtae de la présente cinovtneon ccoivellte nationale.

Cas des eteinserps de mieuesrnie métallique ou de mresieune et femerertus métalliques

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

21.07. Muinersiee métallique de bâtiment

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

Il en srea de même pour la foaaiabrtin et la psos associées de mnrusiiee et de fmrereues métalliques classées dnas le gpoure 55.71.

Les dotioissns de la présente cnoitovnen s'appliquent dès le peimerr juor aux cdears des etrepriesns 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 vegiur le 1er jjeanvr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

L'équilibre entre les hmemos et les fmemos dnas les rutemtenecrs csinoutte un élément etesseinl de la poiuitlqe de mixité des emplois. A cette fin, les critères rueents pour le rmnerecteur dnviot être serntmitcet fondés sur l'exercice des compétences reiseuqs et les qtciliafoanis des candidats. Les définitions de ptose diovnnet être non dcansimriinets à l'égard du sexe.

Les ernpiestres se dnnetot pour 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 ppoers à aesrusr l'égalité d'accès à la fitoarmn poefnrlnoelsise pour les hmmeos et les femmes.

La mixité des elipmos ilmpuqe que les femmes psenisut aivor les mêmes pcrauors pssefnnirools que les hommes, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux ptoses de responsabilités.

Les piteats sinriaaegts réaffirment eifnn luer volonté de vior s'appliquer entmfefvieect le picrinpe de l'égalité de rémunération enrte les hmmeos et les femmes pour un trvaail de même valeur.

Article 1.4 - Non-discrimination au travail

en vuigeur le 1er jjeanvr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Auun cdare ne puet être écarté d'une procédure de rmtcurneeet ou de l'accès à un sgate ou à une période de fotaiomrn en entreprise, acun 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 renneeemlvluot de contrat, pour 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 riason de l'exercice nmroal du diort de grève.

Article 1.5 - Harcèlement

en vugieur le 1er jinvear 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Acun salarié, acun cdandiat à un recrutement, à un sgtae ou à une période de ftmoorian en esrenpirte ne puet être sanctionné, licencié ou fraie l'objet d'une msreue discriminatoire, decrtie ou indirecte, ntoneamnt en matière de rémunération, de formation,

de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de ptmooirn professionnelle, de mtuaiotn ou de roemullenevnet de ctonrat puor aovir sbui ou refusé de subir les aisentsmegs de harcèlement seuexl ou maorl tles qu'ils snot définis par la législation en veuigur ou puor aivor témoigné de tles aeentgssims ou les aovir relatés.

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

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

Les ptieras sinagiaetr s rainseenoscnt le doit puor tuos de s'associer et d'agir Inimerebt puor la défense clvlitoece de lures intérêts professionnels.

L'entreprise étant un lieu 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, meuliutsts ou cveiqius ;

? à ne pas tiner cmopte des opionins pqouiielts ou philosophiques, des caoycnres resueliiges 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 dnlspiciie ou de licenciement.

Ils s'engagent également à ne firae auunce pssiroen sur le pornesenl en fvuaer de tel ou tel syndicat. Le prnonesel s'engage de son côté à ne pas pnerrde en considération dnas le taavril :

? les oiipnnos psenenelrlos ;

? l'adhésion à tel ou tel sacndyit ;

? le fiat de n'appartenir à acuum syndicat.

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

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

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

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

1.6.2. Ptaircitiopan aux icnetsans statutaires

Puor felciatir la présence des cedras aux isanetcs seattrtiuas de luer oistniaagron syndicale, des aonritatuisos d'absence sreont accordées sur présentation d'une cviaoonotcn écrite nnatimoive de luer onaasgiotirn syndicale, prdiutoe auprès du cehf d'entreprise. Ces aiarutionosts 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 gêne ssinelbe à la machre de l'entreprise, la gêne dnevat être motivée par écrit.

1.6.3. Paicptaroitn aux cmsomioinss paireirtas nationales

Conformément à l'article L. 132-17 du cdoe du travail, aifn de fictialier la ppraoctaiiitn de salariés d'entreprises de bâtiment aux réunions ptririaaes nntloiaees convoquées à l'initiative des oagsitaonnris ploeaatnrs saniargiets ou de cllees qui luer snot affiliées, les dsaisonipits saveuitns snot arrêtées :

? une artotisioaun d'absence srea accordée au salarié dès lros qu'il jiisuretfu d'un mndaat de son ootiagsanrn saylnicde (le manadt étant une lrette d'accréditation puor la réunion précisant neontamnt l'objet, le lieu et l'heure) et retcprseea 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 psrneeol ne soenrt pas imputées sur le crédit d'heures dnnot il dsipoie du fiat de son ou ses manadts dnas l'entreprise ;

? ces asecebns ne snot pas ipumlebtas sur les congés payés et les jours de RTT. Elels ne dnenont pas lieu à déduction sur le slraaie munseel et srenot rémunérées par l'entreprise. Les heurs passées en négociation et en tsrparnot en dohors de l'horaire hitebual de tvriaal ne soenrt pas indemnisées ;

? les fairs de tponarsrt sonret indemnisés, sur justificatifs, sur la

bsae du tiarf SCNF aller-retour. Le trejat retneu srea le trjaet etrne la vllie du lieu de taivral et la vllie du lieu où se tenit la réunion. Les faris de repas snerot indemnisés sur la bsae de l'indemnité de repas « pietts déplacements » du lieu de réunion.

Le nmbroe de salariés bénéficiaires des dpsitiosions du présent arlctie est fixé à 2 par réunion et oasiaginortn slydiacne représentative.

1.6.4. Pcatariiipton à la gsieotn d'organismes prrtiaaes professionnels

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

La poitatricipan de ces oaiasgtroinns à la giseotn d'organismes ptiraearis plserifnoosnes est réglée conformément au pcoorltioe d'accord du 13 juin 1973, modifié nmnamtoet par les aantvens du 17 juin 1974, du 28 jainvr 1981 et du 7 jluelt 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 poennsrel et au sien des comités d'entreprise est réglée par les disnitpiooss législatives et réglementaires en vigueur.

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

Titre II Contrat de travail

Article 2.1 - Engagement
en vuiegur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Il est également mentionné les oangsirmes de prévoyance et de rtraiete aleuquxs est affilié le cadre.

Article 2.2 - Modification du contrat de travail
en vgiuuer le 1er jevinar 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

En cas de refus, et si l'employeur décide de procéder au linciemeenct du cadre, il devra en jusitefir 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

Suaf 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 pemierr 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 veguier le 1er jnvaiier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les eiertpsrens fiomarsenlt par un écrit les délégations de piovuors données aux cadres, iuiadqntt de manière précise :

? les poivorus transférés au délégataire et dnas qeuls demioans ;

? les procédures orarneiids ou uetgerns par leeelluqss le délégataire rned cotpme de sa délégation ;

? les myneos matériels, haiunms et frnciaens dnnot dosispe le délégataire puor asrsuer ses responsabilités ;

? le puvioor de siaotncn dnot il dssopie ;
? la durée de la délégation, qui diot être en raopprrt aevc la miisossn à etceuffer et sa durée ;
? le cas échéant, les fmtoaniros panettermt au délégataire d'avoir les 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 viugeur le 1er jnaevir 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

L'emploi de prnoesnel triemaorpe et/ou l'emploi de peeonnsrl suos crtnaot à durée déterminée ne diot inentervir que puor l'exécution d'une tâche précise et non durable, et ne puet aivor puor ojebt de pivouorr deanlubermt un emploi lié à l'activité nrmoale et penarntmee de l'entreprise.
Une indemnité de fin de corntat est due aux creads embauchés en coatnrt à durée déterminée conformément aux diisoipsotns législatives et réglementaires en viugeur.

Titre III Classification et rémunération

Durée du travail

Article - Chapitre III.1 Classification et rémunération

en vieuugr le 1er jevanir 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

La cifaactioissin des caedrs du bâtiment résulte de la cntvnoeoin cotiellcve naitnaole du 30 avril 1951 caencnront les antpitoepnmes mminia des ingénieurs et cadrs du bâtiment.

Chapitre III.2 Durée du travail

Article 3.1 - Organisation et réduction du temps de travail en vguier le 1er jiveanr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les règles reatevls à la durée du taiarvl snot cleels ctounenes :
? dnas l'accord ntanioal peneonoirfssl du 6 nebrovme 1998 rtalief à l'organisation, à la réduction du tpmes de tiraavl et à l'emploi dnas le bâtiment et les trvauux publics, coainutnstt l'annexe V de la présente convention, étendu puor les einersrtps de bâtiment de puls 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) ;
? dnas l'accord ntnaoial du 9 sempberte 1998 sur la réduction et l'aménagement du tpmes de tavaril dnas les errpesnetis du bâtiment visées par le décret du 1er mras 1962 (c'est-à-dire onpucact jusqu'à 10 salariés), csoutntanit l'annexe VI de la présente convention, étendu par arrêté ministériel du 30 orotbce 1998 (JO du 31 ocobrt 1998), modifié par l'avenant n° 1 du 10 mai 2000 étendu par arrêté ministériel du 23 nvorebme 2000 (JO du 5 décembre 2000) et par l'avenant n° 2 du 17 décembre 2003 étendu par arrêté ministériel du 19 mai 2004 (JO du 29 mai 2004).

Article 3.2 - Travail à temps partiel en vugeur le 1er jivnaer 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

La durée du taivral à tpmes pteiral est définie par les dostisiopins légales et réglementaires en viugeur.
Les salariés trvaanallt à tepms peitarl bénéficient des mêmes dtrios et oatinilbogs que les salariés tillavarant à tpmes complet.
Les salariés à tpmes peatirl bénéficieront d'une priorité de rutoer à temps peiln 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 atelrics L. 3121-43 et sintauvs du cdoe du travail, les careds qui dsenisptot d'une aumnioote dnas l'organisation de luer eompli du tpmes et dnot la nraute des fnotncios ne les cniudot pas à srivue l'horaire cllotceif alclpiabpe au sien de l'atelier, du sceirve ou de l'équipe aeuqul ils snot intégrés pnueevt cloclrne une cvtnniooen de ffraoit en juros sur l'année.

Sont visés les cedars dnot la durée du tvraial ne puet être prédéterminée du fiat de la ntruae de lerus fonctions, des responsabilités qu'ils eexercnt et de la réelle aiunomote dnot ils dsolepnt dnas l'organisation de luer empoli du temps.

Le refus du crade de la cneontoivn ilvlddiinuee de firaoft anenul en jrous ne siaaurt jtiseuifr la rruptue de son craotnt de travail.

Le nbmore de jorus travaillés ne puet pas excéder le nborme fixé à l'article L. 3121-44 du cdoe du taviarl puor une année complète de travail. Les jorus d'ancienneté et les juors de fentnanoecmirt sorent déduits, le cas échéant, du nbmore de jorus travaillés sur la bsae duquel est fixé le plfonad porpre à chaque cveinootnn de forfait.

Pour les cdreas anayt puls de 5 et mnois de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou anyat puls de 10 ans mias monis de 20 ans de présence dnas une ou plisurues esinpeertrs rvaleent d'une cssiae de congés payés du BTP, ce nrmbore ne puet pas excéder 216 jours, les jrous de ftmniconeraet dnavet être déduits le cas échéant.

Pour les credas aynat puls de 10 ans de présence dnas l'entreprise ou aaynt puls de 20 ans de présence dnas une ou psruueils etersnipes reanevlt d'une cssiae de congés payés du BTP, ce nmobre ne puet pas excéder 215 jours, les jruos de frntnenieamoct dnavet être déduits le cas échéant.

Pour les crdaes ne bénéficiant pas d'un congé anneul complet, le nrmbore de jorus de travial est augmenté à cconneurce du nmbroe de juros de congés légaux auquexls ils ne peevunt prétendre.

2. Le caortnt de tariavl ou son annvaet signé par le crade dvera préciser :

- les caractéristiques de la foitconn qui jtusiineft l'autonomie dnot dsipsoe le cdare puor l'exercice de ses ftoninocs ;

- le nrmbore de juros sur la bsae dqueul le frioaft est défini ;

- la répartition ianltiie des juros crompis dnas le forfait, qui diot tienr cpotme des périodes de présence nécessaires au bon fnitmooenncnt de l'entreprise et de l'autonomie du carde concerné, et les modalités de prsie des juors de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du pneersnol et le CHSCT, s'il en existe, senort consultés sur le nrbmoe de cdraes qui anurot cclnou une cvnotineon ivnedlluide de firfoat en jours.

3. La psrie des jorus de roeps iusss du friafot en jrous diot être effective, suaf dnas le cas visé à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

4. Les credas aynat clnocu une cteonvoinn illddnuliee de ffoiart en jruos bénéficient d'un tpmes de rpoes qiedutoin d'au mnios 11 hueers consécutives et d'un tpmes de roeps hrmdaabeoide de 35 hreeus consécutives, suaf dérogations dnas les ctindnioos fixées par les diisnotposis législatives et ctnoevlnoeenilns en viugeur. L'employeur vliele à ce que la piautqre hetilbluae pussie pemrrttee d'augmenter ces tpmes de ropes minimum.

La cahgre de tavrail et l'amplitude des journées d'activité derovnt rseter dnas des lmeiits roesnlmbiaas et asersur une bonne répartition dnas le tepms du tivaral du cdrae concerné, en patrtmnet une réelle conilaotiich ernte activité pfsoeesniolnlre et vie plonnelsree et familiale.

Le cdare a dorit au reecpst de son tpmes de roeps et de sa vie privée, nnmmtaoet par un uasge limité, à son initiative, des mnoyes de ciontuicamomn technologiques.

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

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

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de faire valoir la prise de l'ensemble des jours de repos dus au salarié à l'exercice.

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

En outre, lors de minimaux de travail dans les fonctions de cadre, un entretien individuel 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 particulières 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 sera augmenté au moins et à la suite du cadre ayant conclu une convention individuelle de travail en jours est majoré de 10 %.

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

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

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

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé comparativement à une période normale et complète 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 janv. 2005

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

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

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

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

Pour calculer les droits aux congés et l'indemnité

correspondante, l'ensemble des congés de l'année précédente ont été versés par une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics, ceux-ci sont automatiquement assimilés à 1,20 mois.

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

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

4.1.1. Congés payés d'ancienneté

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

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

? 3 jours ouvrables pour les cadres ayant, à la fin de la période de référence, plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du bâtiment ou des travaux publics. Ces jours de congé supplémentaires, sauf accord exprès de l'entreprise, sont pris en dehors du congé principal et selon les nécessités de l'entreprise.

4.1.2. Prime de vacances

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

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

4.1.3. Dates de départ en congé

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

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

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

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

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

Ces compléments éventuels, qui ne se cumulent pas avec les versements qui ont le même objet, ne sont pas versés aux cadres au titre du fractionnement prévus par la loi, mais en dehors de l'entreprise.

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

Il en est de même si, étant en congé, le cadre est appelé pour

une période excédant le temps de congé restant à courir. Si l'intéressé n'est rappelé que pour quelques jours et qu'il désire rapatrier tiennr son congé, les frais 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, lesquels ne donnent pas lieu à la réduction du montant de la rémunération habituelle.

4.1.4. Absence pour maladie, accident ou congé de maternité

Les jours d'absence pour maladie ou accident, sauf ceux visés à l'article 5.3, d'après l'alinéa, de la présente convention, constatés par certificat médical ou les jours d'absence pour congé de maternité n'entraînent pas une réduction des congés annuels si le cadre justifie, au cours de la période de référence, d'au moins 120 jours, oebvuarls ou non, cnuitions ou non, d'exécution effective du travail ou de périodes qui y sont assimilées 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 etpncielnelxoes non déductibles des congés et n'entraînant pas de réduction de la rémunération à l'occasion des événements suivants :

Mariage : 4 jours

PACS : 3 jours

Mariage d'un de ses enfants : 1 jour

Obsèques de son conjoint marié ou pacsé : 3 jours

Obsèques d'un de ses enfants : 3 jours

Obsèques de son père, de sa mère : 3 jours

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

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

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

Article 4.3 - 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 cadres sont affiliés par leur entreprise aux régimes obligatoires de retraite complémentaire auprès de la caisse d'allocations familiales (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 soit auprès d'un ou de plusieurs opérateurs (institution de prévoyance, compagnie d'assurance ou mutuelle). Le régime de prévoyance géré par l'entreprise est le régime de prévoyance de base définies, rappelées en annexe VII, par les parties prenantes de la convention collective de l'institution de prévoyance du bâtiment et des travaux publics ? catégorie cadres, et faut d'avoir souscrit un régime de prévoyance géré par la caisse d'allocations familiales de ce régime de base, l'employeur s'engage

à verser des prestations les plus favorables 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 prestations justifiées par l'incapacité temporaire de travail résultant de maladie ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, ne constituent pas une cause de rupture du contrat de travail.

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

b) En cas d'arrêt de travail pour un accident ou une maladie non reconnue de travail ou d'accident, dûment constatées par certificat médical, de l'entreprise ou de 5 ans de service dans une ou plusieurs entreprises au décret du 30 avril 1949 sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics.

Les prestations sont versées de la manière suivante :

1. Pendant les 90 premiers jours de l'arrêt de travail, l'employeur versera au cadre l'intégralité de ses cotisations mensuelles, sous réserve de reversement, par l'intéressé, des indemnités journalières qu'il perçoit de la sécurité sociale ;

2. A partir du 91^e jour, le cadre sera couvert par un régime de prévoyance géré par l'entreprise ou par un régime de prévoyance équivalentes à celui du régime de base de prévoyance des cadres, telles que définies à l'article 5.2.

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

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

Pendant la période d'absence pour maladie ou accident, les allocations stipulées aux alinéas précédents sont réduites, le cas échéant, de la valeur des prestations à titre d'indemnités journalières que l'intéressé percevait au jour des indemnités versées par le régime de base de l'accident ou son assurance.

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

Sont exclus des présents avantages les accidents non professionnels occasionnés par la pratique de sports amateurs 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

Lorsque le temps donné doit aux allocations stipulées à l'article précédent est écoulé, le cadre doit l'état de santé nécessite des soins supplémentaires ou une coexistence peut, sur sa demande, être mis en disponibilité sans rémunération et sur proposition d'un certificat médical à renouveler, pendant une période maximale de 1 année, au cours de laquelle il conserve le droit de réintégrer l'emploi qu'il occupait et aux mêmes conditions, sauf interruption irrévocable pendant ce temps.

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

Cette disposition ne s'oppose pas à ce qu'intervienne, au cours de l'année de disponibilité, un licenciement pour fin de contrat 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 travail deus à une maternité, y compris les cleels qui snot deus à un état plintoagoue attesté par un certificat médical comme renouveau de la grossesse ou des couches, snot indemnisées à 100 % des antipénalités menses des intéressées - déductions faites des indemnités perçues au titre de la sécurité sociale ou de tout autre régime de prévoyance comportant une cotisation versée, au moins partiellement, par l'entreprise - pendant une durée maximale de 16 semaines (avant ou après l'accouchement). Le montant total de ces indemnités et des indemnités journalières versées par la sécurité sociale ne pourra avoir pour effet d'excéder la rémunération qui aurait été perçue par le cadre s'il avait travaillé. Il sera tenu compte à cet effet de tous les cotisations sociales et contributions sur sa part imposable au crade concerné.

Article 5.6 - Paternité
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

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

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

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

Titre VI Déplacements

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

en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

6.1.1. Déplacements occasionnels

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

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

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

6.1.2. Déplacement continu

Le cadre doit le constater de son propre mouvement qu'il doit travailler tout ou partie de l'année en déplacement continu à une indemnité forfaitaire définie préalablement pendant la durée de ce déplacement.

6.1.3. Voyages de détente hebdomadaires

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

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

6.1.4. Prise en compte des frais de déplacement

Les frais de déplacement ne constituent pas une rémunération, mais un remboursement de dépenses, ne snot pas payés pendant les congés, les jours de RTT (sauf si les jours de RTT snot pris sur la période de la durée de l'entreprise), les voyages de détente, les absences pour élections, convocations personnelles, maladies autres que celles données par l'entreprise ou hospitalisations ; elles snot remboursées, sur justification d'une dépense effective, les frais de logement.

6.1.5. Maladie, accident ou décès pendant le déplacement

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

6.1.6. Moyens de transport

En cas de déplacement, le cadre peut utiliser les services d'assurance y afférant snot préalablement fixés en accord avec l'entreprise dans un cadre de bon usage et dans des conditions de confort normales.

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

6.1.7. Prise en compte de résidence

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

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

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

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

6.1.8. Retour à la résidence initiale

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

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

Si, dans la même hypothèse, le cadre licencié s'installe dans un autre lieu que celui de sa résidence initiale, il bénéficie du

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 lnegoemt aevc un préavis de congé supérieur à 3 mois, il doit, au préalable, otbeinr l'accord de son entreprise, ftuae de qoui celle-ci n'est tnuee 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. Camhnp d'application

Les cerdas qui ont travaillé pendent au minos 3 mios dnas un ou purueliss établissements métropolitains d'une etepsnrrie renvlaet de la présente cnetvooinn et qui, snas avoir quitté l'entreprise dpuies lors, snot déplacés par luer eesitrnrpe puor excreer taerrmepomient une fotoncin hros de la Fcrnae métropolitaine bénéficient des dtoisioipns du présent texte.
Il en est de même puor les cderas mutés dnas l'entreprise dnas les ctdniioons prévues au deneirr 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 quuele que siot la durée du déplacement, une grainate crvunaot les frias d'accidents, nmmntoeat le rapatriement, décès, invalidité, aatcisssne 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, aiendtcgs et ptere d'emploi) aevc celes des régimes métropolitains.

Article - Section 1 Déplacements inférieurs à 3 mois

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

6.2.3. Ltrtee de mission

Dnas le cas de déplacements inférieurs à 3 mois, les dispositions, en veiugr en métropole, de la covneotnin ceclviltoe des trvaaux puclibs rtheest applicables.
Une ltrtee de miosisn srea rmeise au cdrae amené à ecefteufr un déplacement crmoips entre 1 et 3 mois.
Ctète lettre que le crade derva sniegr anavt son départ cormnepd expressément les ptnois snautvis :
? le leiu 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 reaitaermpt ;
? 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 jiavner 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 eieicfttf du cadre, régissant les cinootdnis dnas llqeeseuls s'effectue le séjour hros de la Fcrnae métropolitaine, se stustbuie au crtanot de traaivl itinaïl qui s'applique, à nouveau, de plien doit dès le ruoetr en métropole.
Préalablement à la srgtauine de l'avenant, l'entreprise met à la dsisoioipitn du cdare pndneat un délai ssfanfuit une dicomuaentotn assui complète que pibolsse cconoannert la réglementation scolaoie et filscae en veiuugr 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 ;
 - ? qilifciuootaan de l'intéressé ;
 - ? montant, composantes, modalités et liuex de paeinemt 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.
- Cdioonitns de vie du carde et de sa fillame :
? ceuovtrrue rritetae (sécurité slicoae ou régime équivalent et régimes complémentaires) ;
? corteuvre prévoyance (invalidité, décès, aeticdncs du travail, mliadae et accidents, perte d'emploi) ;
? codontiins de voyage, de tonarsrpt et de rpeniatmaret ;
? faris de voyage, de tnsoprart et de rmieaetpnrat ;
? firas de déménagement et, s'il y a lieu, asscaeruns coendasrertonps ;
? congés et juros de roeps (durée, fréquence et, éventuellement, repos compensateurs) ;
En acuun cas les staotuiipnls cenoutnes dnas l'avenant ne peeuvt déroger aux règles du doit du tvaarl en vuueigr dnas le pyas où le crdae est envoyé et qui, dnas ce pays, snot considérées cmome d'ordre public. Les garanietis et aaeatngvs accordés dnas l'avenant ne pneuvt être inférieurs à cuex prévus à l'annexe VII.
La durée du séjour hros de la Facrne métropolitaine snas iirtnoutpen 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 pooitccern au crdae et à sa fillame l'accompagnant éventuellement.

6.2.6. Rturupe du canortt de travail

En cas de rtrupue du ctmarot de taarivl dunart le séjour à l'extérieur, suaf cas puls frvbaaloe prévu dnas l'avenant, les indemnités sublcpeitess d'être deus au carde à cttee oacscin snot calculées sur le manntot de la rémunération efivfetce du crdae bsaie Fcnare métropolitaine
Le rtepnieaamrt du cdare et de sa famille, s'il y a lieu, et de ses mlbeues et bagages, dnas les cinnotodis prévues au contrat, snot à la cghrae de l'entreprise. Ce dirot au rtherpemiaat ne puet être exercé que dnas un délai muamxim de 9 mios à dtaer de la ntitcoaofiin du licenciement. Toutefois, en cas de résiliation du cnartot due siot à la démission du cadre, siot à une faute gvræ de sa part, siot à totue cconracitsne dnnot il est rneoncu être à l'origine, l'entreprise n'a la chrage des firas de rpreamitneat qu'au ptaorra du tmeips de séjour effectué par rpaorpt au tmeips de séjour prévu.
Les atgnvaeas de toute narute dnnot le carde puet bénéficier au trtie de la réglementation du leiu d'emploi s'imputent à due cneocruncre 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 cnoereersva sa qualification.

Le tpmes passé hros de la Facnre métropolitaine etrne en ligne de compte, nmoamentt puor :

? la détermination de ses nolveleus fcniotnos et de ses ainmoettepnps ;

? le clcul de l'ancienneté ;

? le clacul des dvsieers indemnités prévues en cas de rpturue du contrat.

L'entreprise porrua fraie bénéficier le carde de la fraimtoon prninlleosefose cnuitnoe qui puet s'avérer utlie en raoisn 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 doisoisiptn d'une erptsierne de sutatt jdiiquure étranger, fiialle de l'entreprise métropolitaine ou de la même société mère, l'entreprise métropolitaine se ptroe garntae puor la fllaie de l'exécution des egeengtamns résultant de l'application du présent texte.

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

Dnas le cas où prlieus eeeirptrsns métropolitaines raelvent de la présente cnvntoeon ont eensbmle le contrôle eitfcfe d'une eiertnspe étrangère, cacuhne de celles-ci se prtœ 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 lquealle il tvrlilaee en métropole, le crdae y cesse son activité et est engagé puor trlaaievrl hros de la Frncae métropolitaine par une erseipntre 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 dossiitpins de l'article L. 122-14-8 du cdoe du taarivl cocrnneat 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 sien de l'entreprise située hros de la Fcnrae métropolitaine. En l'absence de reconduction, le crdae prrua opter, dnas les 6 mios qui suvonrit la noioatticfn par l'entreprise du non-maintien des ditnoioissps protectrices, puor l'application des dtpnooiiss fgarinut à l'alinéa précédent.

Titre VII Rupture du contrat de travail

Article 7.1 - Durée du préavis en dehors de la période d'essai en viuguur le 1er jeinvr 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'alinéa ci-dessus suaf acorcd etrne les prietas puor une durée inférieure.

Article 7.2 - Indemnité de préavis en vuuigr le 1er jaievr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Suaf arccod crotanire enrte les paires 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 vueigr 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 puiesslrs fois. Les attiioarouss d'absence snoret fixées moitié au gré du cadre, moitié au gré de l'entreprise et mannennyot ioanmirfotn réciproque. Pdenenat ces absences, la rémunération est maintenue.

Licenciement

Article 7.4 - Conditions d'attribution de l'indemnité de licenciement

en viuuger le 1er jnaievr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Suaf en cas de lcienninceet 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 lmieenencctit d'un carde de puls de 65 ans révolus, celui-ci perevra l'indemnité visée à l'article 7.7.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le motannt de l'indemnité de leenineicmt 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 lcnemeeniict ne puet dépasser la vualer de 15 mois.

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

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

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

Le mntonat des semmos à prnrdee en ctmope est la rémunération btrue afférente à cette période fngiurat sur la déclaration alnelnue des données sieolcas (feuille 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 carde âgé de mnios de 65 ans (sans que cet âge pssie être inférieur à celui fixé au 1er alinéa de l'article L. 351-1 du cdoe de la sécurité sociale) et pnvaout bénéficier d'une psnoein de vllesiee à tuax pilen au snes du cdoe de la sécurité slicoe ne csntoitue pas un lcincenieemt mias une csuae atoonmue de rutpure du cnraott de travail, lorsqu'elle s'accompagne d'une des cenerpritos ci-après poarntt sur la foomartin pleriolnfesone ou sur l'emploi.

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

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

Si l'entreprise choisit la création d'emploi, elle pourra s'en acquiescer :

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

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

Les modalités ci-dessus doivent être conclues dans un délai de 6 mois maximum avant le terme du préavis des salariés mis à la retraite et dans un délai de 6 mois maximum après le terme du préavis des salariés mis à la retraite.

Pour faciliter la mise en œuvre du présent article, les cadres pour lesquels une mise à la retraite est envisagée pourront cumuler la prise en compte de leur relevé de carrière CVTANS à leur employeur.

Article 7.7 - Montant de l'indemnité de mise à la retraite des cadres de moins de 65 ans
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Les cadres de moins de 65 ans mis à la retraite dans les conditions de l'article 7.6 ont droit à une indemnité de mise à la retraite versée à la cessation de l'activité professionnelle du cadre et calculée à raison de :

- ? 2/10 de mois par année d'ancienneté, à partir de 2 ans révolus et jusqu'à 10 ans d'ancienneté ;
 - ? 5/10 de mois par année d'ancienneté, pour les années au-delà de 10 ans d'ancienneté.
- L'indemnité de mise à la retraite ne peut pas dépasser la valeur de 12 mois.

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

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

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Article 7.9 - Durée du préavis
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

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

Départ à la retraite

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Cette indemnité lui est également attribuée s'il résilie lui-même son contrat de travail à partir de 55 ans révolus, à condition que la résiliation de son contrat soit suivie de la justification de la liquidation de sa retraite à compter de la cessation de son emploi. Le montant de l'indemnité de départ est calculé selon le barème suivant :

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

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

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

Article 7.11 - Départ à la retraite à l'initiative du cadre âgé de moins de 60 ans
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Article 7.12 - Préavis
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

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

Dispositions communes

Article 7.13 - Définition de l'ancienneté
en vigueur le 1er janvier 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

Sont également pris en compte :

- ? les interruptions pour maladie ou état de grossesse tels qu'elles sont définies au titre Ier de l'ordonnance du 1er mai 1945, sous réserve que l'intéressé ait repris son emploi dans les conditions prévues au titre Ier de l'ordonnance ;
- ? la durée des interruptions pour :
- ? périodes militaires obligatoires ;
- ? maladies, accidents ou maternités ;
- ? congés payés annuels ou congés exceptionnels de durée, résultant d'un accord entre les parties.

Les frocinats d'année d'ancienneté snot psiers en cpmte et adenoirs au 1/12 le puls proche.

Si un crdae passe, sur iutronicstn de son entreprise, définitivement ou puor un tmpes limité dnas une ature entreprise, il n'y arua pas discontinuité dnas le caulcl de l'ancienneté et des anaaegtvs y afférents que le cdare rtsee définitivement dnas la sncodee erpeirstne ou rrenpene sa pcale dnas la première. Toutefois, s'il reste définitivement dnas la snedcoe entreprise, celle-ci pnerd en cghare l'ancienneté aicqsue dnas la première. Ces icunirtosns dnoeit être confirmées à l'intéressé par les duex entreprises.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Le crdae engagé pluruises fios de sutie dnas la même eerrspinte a droit, lros d'un lcnmnieiect non motivé par une faute grave, ou en cas de msie à la retraite, à l'indemnité crdarpnesnoot à son ancienneté décomptée seoln les dospntoisii de l'article 7.13, suaf dnas le cas où les lcnmnieiects antérieurs ont été pratiqués par des eenseiprts qui, à l'époque, n'appartenaient pas au groupe dnot fiat parite l'entreprise qui lniicee en dierenr lieu.

Après un pemeir vsmrneeet d'indemnité, les lcnmnieiects ultérieurs ou en cas de msie à la rriatee donent leiu à vsmeenret d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, c'est-à-dire ctpome tneu du nbmroe de nouvelles années dnaonnt dirot à indemnité et calculées en foocinn des disosotipins de l'article 7.6 sur la bsae de la rémunération pratiquée au mmneot du licenciement.

Article 7.15 - Déclassement
en vgeuuir le 1er jivnaer 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

Tuot cahegnnemt de qiiaciaulfton au snes de la présente cvnoention coellitvce (titre III), entraînant déclassement ou diiminuotn de rémunération, cvennou entre le crade et son entreprise, srea consigné dnas une ntoe 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 lciiceenmnet et le nuovaeu cnaortt denviet générateur d'indemnités complémentaires de caractère différentiel, calculées dnas les ctinoooids énoncées à l'article 7.14.

Titre VIII Autres dispositions

Article 8.1 - Brevets d'invention
en vuegiur le 1er jaievr 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 ildurlnstiee anii que par les dsinspoioits des décrets d'application de ctete législation.

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

Si, dnas un délai de 5 ans consécutif à la psrie du brevet, celui-ci a donné leiu à une exiiaotopln 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 riettrae 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 laellque il s'applique.

Le maotnnt de cette garoaicifittn est établi frrfaiineaetomt en tanent cpmte du cextxnoe général de rchcrehee dnas lqeeul s'est placée l'invention, des difficultés de la msie au pinot pratique, de la crtboiitunon proenelsnle onaigirle du crade dnas l'individualisation de l'invention elle-même et de l'intérêt cemmrcaol de celle-ci. Le crade ou, le cas échéant, ses ayants dorit est oaelmientigorbt tneu informé de ces différents éléments par l'entreprise qui elxtpioe son invention.

Article 8.2 - Obligations militaires
en vigeuuir le 1er jieavr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

En l'absence de toute mabliitisoosn générale ou partielle, le rpeal inuiedivdl d'un cdare suos les deparuax n'entraîne pas la rpuute mias sulmeneet la ssinpeosun de son crtonat de taiavr et, à sa libération, l'intéressé srea réintégré en priorité dnas l'emploi qu'il oicacput anvat son rpaep ou dnas un eplmoi similaire.

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

Les périodes mtieiirls de réserve oatleoirbigis et non provoquées par les intéressés ne cetinounnt pas une ruutpre du cnoratt de taviarl et ne pneeuvt 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 prairitae naonltaie d'interprétation et de cioiltiancon est constituée puor rcceherher une sooulitn amable aux cioftnls cclfetlios pnvuot 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 dnmoaie judiciaire.

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

La ciomiomssn pritriaae d'interprétation et de cloinatcion diot être convoquée par la prtiae paralotne dnas le délai de 5 juors orubvlaes à dtear de celui où elle a été saisie du différend par la ptriae la puls diligente.

La dnmeade diot être formulée par écrit en anutat d'exemplaires qu'il y a d'organisations srteignaaes de la présente coiveotnnn civlecote 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 ptririaae et adressé à l'ensemble des paetaerirns sociaux.

Article 9.2 - Durée, révision et dénonciation
en vueuigr le 1er jneavr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

La présente cevtiononn cietllvce eertnra en veiguer le 1er jeanvir 2005.

Elle est conclue puor une durée indéterminée. Elle porura être dénoncée par l'une des oaotarinnsgis sirnetgaiaas après un préavis miuminm de 6 mois. Cette dénonciation dvrea être notifiée à tteuos les arutes ostinaogranis seangairts par lttere recommandée aevc accusé de réception aisni qu'à la diercotin départementale du travail, de l'emploi et de la ftoarimon pnnilosroeflese de Paris.

La convention, ses anenxes et anvtenas rrnoseett en vieugur pndenat une durée de 1 an à pritar de l'expiration du délai de préavis fixé au prarghapae précèdent, à mnois qu'un neavouu txete ne les ait remplacés anvat cette date.

Tutoe modification, révision totale ou partielle, ou aipodatn des dsoositiipns de la présente cootnevinn cvncilcote nailotane ne puet être effectuée que par les otrnnetosiigaas syednailcs d'entreprises et de salariés du bâtiment et des tvraaux pbcuils représentatives au paln niaatnol ; celles-ci eexanmnit tuos les 3 ans l'opportunité de procéder à d'éventuelles atadpaionts 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 dioriotcen départementale du travail, de l'emploi et de la fmrtaoion presnosnfleoile de Paris, et snot accompagnées d'un projet cnoacenrnt les ptnios dnot la révision est demandée.

Article 9.3 - Abrogation
en vueuigr le 1er jvianr 2005

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2005

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

cvlicotlee nlnaitoae argboe et se sbutiutse dnas tteous lreus dooptiisns à la ctnivenoon ctovcielle nitoanale des cdears du bâtiment du 23 jluielt 1956, ses anxenes et avenants.

Article 9.4 - Adhésion
en viugeur 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 prfelsesoinsole de Piras où elle arua été déposée. Elle dreva également en asievr par lttere recommandée tueots les ogornanaitss signataires.

Article 9.5 - Dépôt
en veigur 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 fiaoomrtn prssonleoeflne de Prias et au secrétariat-greffe 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. Sleeus les doitonpissis 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 paflnos de la sécurité sociale. Soeln les garanties, il s'agit siot du sairale anuenl 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 aeecicntdl :

Prestation supplémentaire 100 % S

Décès aicdenct du tavrial ou mdaiale professionnelle

Prestation supplémentaire 300 % S

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

Prestation supplémentaire

Doublement du citaapl « décès toetus ceasus »

Rente éducation :

Par efnant à chrgae

7 % TA + 9 % TB

Si oeliprhñ de père et de mère

Doublement de la rente

Rente invalidité (y cormips rtnee sécurité sociale) :

Hors aicncdet du taiarvl et mdlaiae plnrllssinofeeoe :

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 taivral et mliaade plsirsleeonfnoe :

Taux inv. SS 66 % :

$1,5 \times T \times iimónasnidetn$ 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 pioseoennfsrle :

Base : 65 % de S

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

Accident du traavil et maildae pseoiloennrslfe :

100 % de S

Chirurgie :

Remboursement complémentaire à la sécurité slciaoe 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

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

En vigueur non étendu en date du 13 juin 1973

Les ogsintnaoras d'employeurs et de salariés soussignées snot d'accord puor que les osnmregais prtaieirs suavitns : CNPBTP, CNRBTP, CBTP, CBTP-R, CNRO, CNPO, Gietosn BTP, CCCA, OPPBTP, GFCBTP, AREF-BTP, FAF-SAB, contribuent financièrement à une ptarie des fiars de préparation et d'études résultant puor eells de luer ptiaipcortin à la gitsoen de ces ornismages et, de ce fait, au développement de la ptiquiole clceunttaorle dnas les bnheracs du bâtiment et des tuaavrx publics.

Cqauhe otorsganian pvererca anleunmneelt une smome ftarifaorie et glbloae qui, en 1997, au terme du cnilaederr indiqué ci-dessous, srea équivalente à 1/9 de 0,120 % des ciiootsatos perçues par les oaiesnrngs susvisés.

Le cleneirdar d'évolution du pugaernocte des cintotasios rnteeu puor le clacul de la somme frtfioarae et glbaloe est fixé cmmoe siut :

? en 1994 : 0,065 % ;

? en 1995 : 0,075 % ;

? en 1996 : 0,100 % ,

et à cpemtor de 1997 : 0,120 %.

La cghare tltoae srea répartie ertne les onreaigms seoln des modalités qui sonret précisées ultérieurement, aanvt l'entrée en vuiguer du présent avenant.

Dnas le curaont du mios d'avril, Goisten BTP eefrfcetua le culcal des smemos deus et à pecrovier et en irmnrofea les osirenangms et ogroaninsitas intéressés. A la fin du même mois, cauhqe ogrnsmiae versrea dmternicieet à cqahue oosnagiaitrn sa prat contributive.

La répartition de la chagre ttaole entre les oriagensms srea simultanément ruvee cqhuae année à la denlciige de Gseiton BTP soeln les règles indiquées ci-dessus.

Cuqahe oorlagnsitan d'employeurs ou de salariés percevra, puor l'assistance efcitfvee de chucan de ses représentants aux réunions des conseils, cmmsoiiosns ou comités sttrieatuas des ogrneasmis paritaires, une vicaaotn fiafrioare de 386 F, au 1er jluielt 1993, par juor au maximum. Ctete vaiaotcn srea versée par les orgsnaimes paietriras aux oritsaganoins nelaionats dnnot relèvent les arduisnttiarmes intéressés.

Elle vveriaa tuos les ans dnas la même ptproorion que l'indice du coût de la csnuotrotrn mesuré par l'INSEE (indice du 3e trimestre) ; aisin la première réévaluation iednerrintva au début de l'année 1994 à pitard de la cimoaorpsan des iindcs du 3e timrrtsee 1992 et du 3e ttsrremie 1993. La réévaluation srea aclialbppe dès la pciatloun oilicfflee de l'indice susvisé.

Les peters réelles de saarile et les frais de déplacement réellement exposés senort en otute remboursés aux intéressés selon les règles fiuragnt au dmoecnut ci-annexé.

Ces règles s'imposent de la même manière que les dsiiiootnpss du potorlcoe d'accord du 13 jiuin 1973 dnnot elles fnot praita intégrante.

Eells sorent applicables, à la dlginceie des cseinols

Constat d'accord sur les ?uvres sociales

Dans la région « Provence-Côte d'Azur » les ?uvres sceaoils sornet oaelbgirtois à piratr du 1er jeanvir 1973 dnas le bâtiment et les turaavx publics.

Cet aorccd est aplacplibe à tutoes les enpirerstes de la région et aux eeiernrpsts extérieures y travaillant, reanlevt des numéros ISNEE 53 et 34.

Le tuax de la ctaootiisn est fixé à 0,10 % des sareilas burts versés à ptrair du 1er jnaievr 1975.

Une csomosimin piaaitrre de tvaaril srea désignée dnas les mrelieuls délais puor établir les stutats et déterminer les modalités d'application de cet accord.

Les mermbes du cisnoel d'administration, de ciooosimtpn paritaire, feront olgmanioeriebtt ptirae de la profession. Ce cesnoil crmrodpena des représentants des onnosgairitas sniedylacs sarlealias représentatives et des oantigsnoaris sinacledys patronales.

d'administration de chuaqe organisme, puor l'assistance aux réunions teuens à cmpoetr du 1er jeinavr 1994.

Les sarntieaigs coennviennt de ssrnudepe l'application des cleauss de réévaluation des vaanonits forfaitaires, des perets de rnveeu d'activité et des rhemmeuestros de frais de déplacement dès que l'activité de la psoisofern arua chuté de 10 %.

Cette activité srea calculée à partir des icdenis ISNEE d'activité « bâtiment » et « travaux pcbulis », l'indice « bâtiment tuot cpors d'état » étant retneu puor 3/4 de sa vuelar et l'indice « tavaux pbilucs » puor 1/4. Les icnides de référence rteunes snot la mnyonee des indices des 12 dreeinrs mios aemecletulnt connus.

Dnas ctete éventualité, le présent annvaet ciotuenrna de s'appliquer puor l'année en cours, à charge puor les satniraeigs de se rneenroctr aifn de déterminer de nleluoves dipotnsosiis quuat à l'application du pcoorolte d'accord puor l'année suivante.

Les ogtrisnoniaas soussignées s'engagent à doennr mdaant à lures représentants aux coelnis d'administration des osamengris précités puor que cchuan d'eux pnrene les meurses nécessaires à l'application eifvecte et croonfme des présentes dntspisoiios qui eotrrennt en vuiegur le 1er javienr 1994.

Annexe

Article - Frais de déplacement, découcher et repas

En vigueur non étendu en date du 13 juin 1973

1° Déplacement

Puor les tsarnotprs collectifs, y cpoimrs éventuellement le wagon-restaurant : régime des faris réels justifiés par l'intéressé.

Puor l'utilisation d'une vuritoe psleonnrene :

? indemnité kilométrique égale au pirlx de reienvt indiqué cuqhae année, puor l'année précédente, par l'administration fscliae puor une virotue à Prais d'une psuasncie de 7 CV, proracuant aneenmuelnlnt 10 000 kilomètres et ruedvene après 5 ans, siot puor 1993 : 2,20 F (prix de rneievt 1992).

2° Découcher : régime forfaitaire

? 383 F en 1993 puor une niut d'hôtel à Prais ou dnas une métropole régionale ;

? 221 F en 1993 dnas une atrue ville.

Ces vreulas ffireaartios vainret en fnotocin de l'évolution de l'indice meoyrn aeenul des pirlx à la ctominsoaomn puor la lctoiaon de cbmheas d'hôtel publié par l'INSEE, la bsae étant cleui de 1992 (112,2).

3° Repas

Régime fafrioirate de 169 F par rapas puor l'année 1993 (pour un reaps pirls au wagon-restaurant, vior ci-dessus papahgrare 1).

Ce forifat virae cahque année en fiootcnn de l'évolution de l'indice moyen aunnel des pirlx à la cnostiaommon puor les raatsutenrs et cafés publié par l'INSEE, la bsae étant celui de 1992 (109,3).

Compensation de petre de srlaiae ou d'activité

- 1° Salariés d'entreprises représentant une oatnigsoiarn slindcaye de salariés
- ? meiniatn des siareals par les ereseripnts ;
- ? rsueenerbmot par les oesgmiaarns paritaires, à la dmeande des entreprises, des saeirals et cehargs sur sialears crnoperdnasot aux asecbnes entraînées par les réunions statutaires.
- 2° Tuos auters aesiirtntmdaurs en activité
- ? puor la pipataiitorcn à une réunion stturataie d'une durée inférieure ou égale à la demi-journée : 248 F en 1993 ;
- ? puor la papatotcriiin 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 ptiarears aux oisnnrogitiaas neataniols d'employeurs ou de salariés dnnot relèvent les amdrsanrueiitts intéressés. Elles vinaroret tuos les ans dnas la même potroiporn que l'indice du coût de la coritsnuoctn 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 tetmrrie 1992 et du 3e tsmrierte 1993. La réévaluation srea aiacppbille dès la ptoilibucan oliiecfle de l'indice susvisé.

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

? la répartition iitlaine des jorus cmopirs dnas le forfait, qui diot tnier cpmote des périodes de présence nécessaires au bon fncnnoenoitmet de l'entreprise et de l'autonomie du cdare concerné, et les modalités de psrie des juro 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 ieuilldnvide de fofarit en jours.

3. La prsie des juro de ropes issus du froiaft en jrou diot être effective, suaf dnas le cas visé à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

4. Les cadres aaynt cnolcu une cnietovonn ivlleidunide de ffoirart en jruos bénéficient 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 dstioiionsps législatives et cniooetnlnvlenes en vigueur. L'employeur vliele à ce que la piqartue hlluutbeae puisse petmrtree d'augmenter ces tepms de reops minimum.

La craghe de traiavl et l'amplitude des journées d'activité dreonvt rteesr dnas des lmetiis roiesaanlnbs et auseerr une bonne répartition dnas le tmeps du taaivrl du crade concerné, en ptnmreatet une réelle canioiictlon ertne activité peilrlfnnoesose et vie pnnlsloeere et familiale.

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

L'organisation du taviarl des salariés fiat l'objet d'un sviui régulier par la hiérarchie qui vliele nomtnmeat aux éventuelles sehagrcurs de triaval et au rcesept des durées manimels de repos.

Un doenumct iueinidvdl de svuii des périodes d'activité, des juro de rpoes et jrou de congés (en précisant la qfliauioacain du rpoes : hebdomadaire, congés payé, etc.) srea tneu par l'employeur ou par le salarié suos la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fnrurioa aux salariés un dncoumet ptanmreett de réaliser ce décompte.

Ce ducmnoet ivinddieul de sviui pemert un pinot régulier et cumulé des jorus de tvariail et des jruos de reops aifn de fassvroier la prsie de l'ensemble des jrou de reops dnas le cnoraut de l'exercice.

La sitioutun du cadre ayant colncu une conneivotn iellnduivide de ffoarot en jruos srea examinée lros d'un erenttien au moins aneunl aevc son supérieur hiérarchique. Cet etneitern prtoera sur la chgrae de traviail du cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui dvoinet resetr dnas des liitmes raisonnables, l'organisation du taraivl dnas l'entreprise, l'articulation etrne l'activité plseofrioessnle et la vie poeenrsnle et familiale, aisni que la rémunération du salarié.

En outre, lros de mnidoioafacts iroaptetnms dnas les fconnoits du cadre, un ertentein etnioepncexl prorua être tneu à la denmade du salarié et petroa sur les cdoiniotns visées au ponit 1 ci-dessus.

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

5. Le salriae mnmium covneontneinl csronpreondat au neaivu et à la poiiston du cadre ayant clocnu une ctnvenoion inviiiedldule de fioafrt en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération fifotiarare versée meemeennsullt au salarié ctopme tneu de ses foonicnts est indépendante du nrboime d'heures de trviaal efftiecf aplmceios darunt la période de paie. De ce fait, anuuec déduction de la rémunération puor une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de tvariail srea calculée en diaivstn la rémunération menlleuse ffoirartaie par 22.

La msie en pclae du ffoarait annuel en jours est précédée d'un etreinetn au curos duquel le cadre srea informé de l'organisation et de la carhge 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 puert

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 lttere 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 cneoviton clvtleoice nlationae des cdraes du bâtiment du 1er juin 2004 un atlrice 3.3 rédigé cmome siut :

« Acrilte 3.3

Convention de fafiort en juro

1. Conformément aux arcielts 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 dnnot la nutare des ftoonncs ne les cniodut pas à sirvue l'horaire clieltocf applclbiae au sien de l'atelier, du svercie ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés, pneevut clrnucoue une cnioenotvn de fairoft en juro sur l'année.

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

Le rfues du cdare de la cinooevtnn ilidliunevde de fafoirt aennul en jruos ne saurat justifier la raturpe de son crtonat de travail.

Le nbmore de juro travaillés ne puert pas excéder le nbrome fixé à l'article L. 3121-44 du cdoe du taiaivrl puor une année complète de travail. Les jrou d'ancienneté et les juro de fntnaicoenremt snroet déduits, le cas échéant, du nomrbe de juro travaillés sur la bsae duueql est fixé le pfalond prope à cuhaqe cnoeovtnin 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 purueisls ersrntepies rneaevlt d'une cssiae de congés payés du BTP, ce nmobre ne puert pas excéder 216 jours, les jorus de forenctnneamit 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 etesrnpries rvelnaet d'une csiae de congés payés du BTP, ce nmrboue ne puert pas excéder 215 jours, les juro de froneaenmcintt dnvaet être déduits le cas échéant.

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

2. Le ctonart de tvariail ou son avanent signé par le carde dvera préciser :

? les caractéristiques de la foctinon qui jenfisiutt l'autonomie dnnot dpiosse le cdare puor l'exercice de ses focntonis ;

entraîner de bsaise de la rémunération menlsleue fraforaiite brtue de l'intéressé cosepaondnrrt à une période narolme et complète de travail. »

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent anenavt se ssuutitbe aux dopssintiois clnenilvnneeotos nleoinaats de banhcre porntat sur le même thème.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Le présent aevannt enr rtea en vugueur le 1er février 2013. Pour les salariés ne bénéficiant pas de jrous d'ancienneté, le présent aevannt ne saurait aivor puor efeit d'augmenter le nobrme de jrous travaillés fixé par les cnonitveons de foifrat cluenos antérieurement au 1er février 2013.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

L'article 9.6 de la cveoninotn ceiolltve nnitaloae des carets du bâtiment du 1er juin 2004 est abrogé et remplacé par les dtinspioisiois suntiveas :

« Dnas les matières renvlaet des terits Ier, II, III (chapitre III. 1 et, à ctpmoer du 1er février 2013, puor l'article 3.3 du ciaphrte III. 2), IV, V, VI (chapitre VI. 1), VII, VIII, IX, les cinovteonns ou aodrccs d'entreprise ou d'établissement ne penvuet cmopertor des casules dérogeant aux dpintioosiss de la présente coeinntovv collective, suaf doiitssponis puls favorables. »

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 ; FNCB CDFT ; BTP CFE-CGC ; FO cnotuitrcosn ; FNSCBA CGT.

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Vu les aeticlrs L. 3142-7 et svntiuas du cdoe du traavil asni que les aecritls R. 3142-1 et saivntus du cdoe du traavil ;
Vu l'article 9 de l'accord ccllitoef ntoanail raieltf à la création de l'OPCA de la ctsootiunrcn du 29 juin 2010 tanriatt du dlogaue socail et du congé de fioaormtn économique, slaoice et syndicale, Les pitares seainratigs définissent, par le présent accord, les modalités de msie en ?uvre du congé de faimrootn économique et saoilce et de ftramoion siacdyne (CFESS) dnas le secuter du bâtiment et des tavrax pulicbs dnas le respct des diiopitssnos des ailetrcs L. 3142-7 et siunvtas du cdoe du tiaravl asini que des aitlecrs R. 3142-1 et sntauivs diudt code. Elles mnaedntat lures représentants au sien du ceoisnl d'administration de l'OPCA de la cociuotrstnn puor que soeint appliquées les dsioisipntos du présent accord dnot la msie en ?uvre relève de la compétence de cette instance.

Article 1er - Financement du CFESS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les epnitsreers adhérant à l'OPCA de la crotuctiosn aseusnrnt le fimnecanc du CSEFS au priot des psnoeerns définies à l'article 2 du présent accord.

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Toute oasagrtnioin sdncayile non sirgaaante du présent anvenat porrua y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Le texte du présent aroccd srea déposé à la diicoretn générale du tairval et au secrétariat-greffe du cesoinl de prud'hommes de Paris, conformément aux dossnoitpis des aietclrs L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Afin de floasmeir les gietnaars qui aessnrut la pcoierottn de la santé, le driot au rpeos des salariés et une puls gadhre pisre en compte du respct de la vie privée, les paetirs saairintges du présent avennat définissent cmome siut les règles ceovleonnitnles alpipbceals aux cdaers en forfait-jours. Le présent aenanvt cnnercoe des craeds rvnaelet de la csialciaostfn des cerads du bâtiment définie par la coivontnen ctvlvcoie naalnotie du 30 avril 1951 et répondant à la définition de cerads aeontomus mentionnée ci-après. Les caeds concernés bénéficieront nmntaemot d'une moiaarjton du srailae mimunim cnivotnneoenl différente de celle apbialpce aux Eatm du bâtiment en forfait-jours, la bsae hriroae de référence du barème mminium étant puor les cedars établie sur 169 heuers mensuelles.

Les modalités de feenmanncit snot les svutaines :

? puor les epintsrrees de 10 salariés et plus, en atapiilocpn des doipsstiiions des arti-cles L. 3142-14 et R. 3142-1 du cdoe du travail, une patrie des fonds mutualisés du paln de fortomain de l'OPCA de la conotcisrutn versée par ces eienesprrts est affectée au CFSES dnas la lmiite de 0,08 ? du mtonant des seailars payés prenadt l'année en cours, conformément aux règles alipaplbcs à l'OPCA et dnas la bncahre puor les crbntionutois fiaotromn cotunine ;
? les etnesireprs de monis de 10 salariés vensert à l'OPCA de la csioctutorn une cuooiritntbn cntoionlnnelvee égale à 0,08 ? du maonntt des sirleas payés pdaennt l'année en cours, conformément aux règles alipibelpacs à l'OPCA et dnas la bahncr puor les ctutobrnnois foaimrotn continue.

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

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Peuvent bénéficier des atcinos de ftomiaron organisées dnas le carde du CFESS les pensenors setvnuias :

? les salariés des eiesentprrs adhérant à l'OPCA de la cusictootnrn snas coidonitn d'ancienneté ;
? les aencins salariés anayt exercé une activité pseoiennllforsne dnas une ou pusulires eisretrenps du BTP qui rislempenst les ctidionons puor être trtueilias d'un mdnaat dnas les citnnodios prévues par les sttutas d'une icnsante ou un oarinsgme prtariiae du BTP ;
? les denmauders d'emploi qui ont exercé une activité pfilfsoosnnreee dnas une ou plirusues eterpnierss du BTP pndaent une durée d'au minos 5 ans.

Article 3 - Mise en œuvre du CFESS

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les modalités de msie en ?uvre du CSEFS snot définies par les aielcrts L. 3142-7 et stiaavns et R. 3142-1 et stvuanis du cdoe du travail.

Article 4 - Gestion du CFESS

L'OPCA de la ciruotctosnn aussre une mttiaasuloion des fodns affectés au fciemcaannnt du CFSES équivalents à 0,08 ? du maonntt des sialaers payés pdenant l'année en cours. Cttee msuaatuitilon est opérée au sien d'une seoictn financière particulière BTP en vue d'assurer, dnas la lmtiie du bduget ansii alloué, d'une part, la rémunération des salariés des eisnrrteeps 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 fiars de déplacement, de trorspnat 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 osriiatngaon sdnlaycie de salariés représentée au sien du ceoncil 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 ontiaisgaron sdlycaine de salariés pveeunt être conservées, à la dmnade de ctete organisation, sur son sous-compte puor une durée mxiamlae de 4 ans, puor le fencineanmt d'actions de ftroiaomn à caractère panueniulrl ou non récurrentes organisées au tirte 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 citrncotousn au potrraa des clecelots du paln de formation. Un bailn de l'ensemble de l'activité de cuahqe oiaositnagn syndiclae de salariés au tirte 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 jitifitauccs 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 asreurs les mosiisns de clctoclee et de gsitoen aatiivitsrdme et financière et, d'autre part, par les oraotsniangis siedylcnas de salariés puor asuser la ptoriomon du CSEFS auprès des salariés des eeneitprsr adhérent à l'OPCA de la ciotntsurn 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 aasdvrmtniite et financière snot iucnls dnas les fairs de fnoeiemotnnct de l'OPCA tles que fixés par la ceitvnnoon d'objectifs et de menoys cnulcoe entre l'OPCA de la ctontocisurn et l'Etat.

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

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

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

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

En vigueur en date du 6 févr. 2014

FNCB CFDT
47-49, aeunve Simon-Bolivar
75950 Piras Ceedx 19
Paris, le 6 février 2014.

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

En vigueur en date du 10 févr. 2014

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

et procède à luer règlement conformément aux diossitniops aipeclbalps dnas la barchne 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 cenorennt nnemamott les seomms deus par les erptrineess adhérent à l'OPCA de la cucoitotsnn au titre de l'année 2012.

Article 7 - Textes abrogés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 2012

Les dspinoitsos du présent aocrcd se substitueront, à la dtae de son entrée en application, aux dtnoiposisis raetvliés au CFSES des aocdcrs de bnrcuae 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 acrocd clicloetf notaianl est aplbipacle :

? puor le bâtiment, aux eylperuoms rlaevnet resmetepevcint :
? de la cenvitoonn cclltvioee nlainoate des orveurs du bâtiment du 8 obcrote 1990 aplcibalpe dnas les eenptsrirs 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 erirteenspss opcnacut jusqu'à 10 salariés) ;
? ou de la ceiovontnn ccvitelloe nialntoae des oierurvs du bâtiment du 8 orbctoe 1990 aiplabplce dnas les esiprtreens 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 ensriptres onccaput puls de 10 salariés) ;
? ou de la coienntvon cvloliecte nnioalate des EATM du bâtiment du 12 jleuilt 2006 ;
? ou de la cvntioenon coilltvcee nnoliatae des ceadr du bâtiment du 1er jiuu 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 cooenntnvs cleecvitos ;
? puor les taavrx publics, à l'ensemble des employeurs, qeul 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 cotvelclie nlanaoite du 15 décembre 1992 (codes icdc des cnivtenoons ccivtoeells nteoalians 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 saaigntres 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 cutioocrtsnn et bios CDFT vuos ifronme de l'adhésion à la ctovinenn cotlcveleie des crdaes du bâtiment du 1er jiuu 2004 suos l'idcc no 2420. Conformément à ctete loi, cette noictiaifon est envoyée à tuos les saeiganrtis de l'accord ainsi qu'à la dcereiitn 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 cotriusncotn 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 jiuu 2004, rialett au frfoiat en juors des cadres, suos l'idcc n° 2420. Conformément à ctete loi, ctete nfcttoiaoiin est envoyée à tuos les sagraniteis de l'accord ainsi qu'à la dctreion des rloeaits 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 relatif au contrat de génération dans le bâtiment du 19 septembre 2013.

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

Il a pour objet de favoriser :

? l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du bâtiment et des travaux publics ;

? l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconnaissance professionnelle des salariés qualifiés de seniors ;

? tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

? d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du bâtiment et des travaux publics, de mixité des emplois dans le cadre national de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;

? de développement de l'emploi des salariés âgés ;

? de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le bâtiment et les travaux publics.

Les parties s'engagent du présent accord à veiller à la mise en œuvre des mesures nécessaires dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la prise en compte 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 préalablement à la négociation de l'accord initial. Le diagnostic actualisé et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors au sein de la branche a été réalisé préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données fournies par l'observatoire des métiers du BTP. Il figure en annexe du présent accord.

Article 1.2 - Contenu du diagnostic

En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

? à la pyramide des âges ;

? aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur profile dans la branche sur les 3 dernières années disponibles ;

? aux prévisions de départ à la retraite ;

? aux perspectives de recrutement ;

? aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;

recevoir, Madame, Monsieur, nos plus sincères salutations.

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

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures 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/2017/0012/boc_20170012_0000_0002.pdf)

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

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

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

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties s'accordent à décider de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles conviennent ainsi à impulser les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, mise à disposition de ressources pédagogiques innovantes à destination de l'éducation nationale, opérations telles que « Colis de la formation », concours « Bâtiment », opération « Cjunogur au féminin les métiers du Bâtiment »), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action définis 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. Accueil du jeune

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

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

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

crous duquel un lreivt d'accueil lui srea remis. Ce paocrrus ceodmpnrre une vitsie de l'entreprise ou des severcis et équipes aevc luelqs le jneue est immédiatement appelé à travailler. Les letvris d'accueil déjà réalisés au niaevu des seuterchs du bâtiment et des tarauvx publcis pornorut être utilisés.

3.2.2. Désignation d'un référent

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

Dans le carde d'un catnot de génération, un référent srea désigné par l'entreprise puor cqhaue jneue pmrai les salariés violtaoenrs et les puls aepst à ocpcer ce rôle. Ce référent n'aura pas oimgbrniltæeot de lein hiérarchique aevc le jeune. Il srea issu priiroæaimrtnt des dpissitifos cités ci-dessus. De plus, un même salarié purroa être référent de plsuueirs jneues dnas la limtie de 3 maximum.

Les msoisins du référent senort de fciaieltr l'accueil et l'intégration du jneue tuot en vaiellnt à l'appropriation des règles de fnomiocnenentt et de cooremetsmpt à aotdepr dnas l'entreprise. Il répondra à ses qsnietuos et l'aidera également à eisevngar son évolution. Il proua établir aevc lui des bilans.

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

3.2.3. Enettiren de suivi

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

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

Cet erttinen diot ctubrenior à cooiedsnlr l'embauche du jeune. Le cas échéant, il diot prtemetre d'identifier ses binoses de fromitaon et de déterminer des æxs d'amélioration. Cet eteitnren proua fiare l'objet d'une rqbriuie dnas le lvriet d'accueil aifn de siuvre l'évolution du jeune.

3.2.4. Moboisaliitn des outlis des seecrts du BTP puor fecailitr l'accès matériel à l'emploi

Les stcuers du bâtiment et des turvaax puibcls ont mis en place des oiluts (solutions d'épargne puor la retraite, assuneracs atuo et habitation, séjours BTP vcncæes et chèques vacances, prêts au logement, événements, jneues salariés, ahat de véhicules, réduction de craitnees 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 sgneiaairts afnifemrt luer volonté de voraieslr ces oiutls à l'égard du jneue dnas le crdae du carnott de génération en en ansaurt la proomoitn ntmmnaoet au sien du lreivt d'accueil reims au jeune.

Afin de ftclæiir l'accueil des truraalveils en siautiton de handicap, les serecuts du bâtiment et des tauavrux plcuibs s'engagent à pvsruiuoæ la pmotrioon du gudie de benons pratiques, établi en 2012, rtialef au mniietan et l'insertion dnas l'emploi de tlaeiruavlr en siaittoun de hciaandp dnas les eenisetprrs de tvaurax publics.

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

3.2.5. Développement de l'alternance

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

ibialnsedpne au rnlnevuleomeet des personnels.

Par le baiis des aocdcs du 8 février 2005 llaite au sttuat de l'apprenti dnas le Bâtiment et les tvaaux pbiculs et du 13 jeluilt 2004 rlietaf à la msie en ?uvre de la fitmoroan porsneienloflse tuot au lnog de la vie, les onioistanagrs d'employeurs et de salariés des sereuts du BTP ont valorisé le stuat des salariés en coratnt de ftmoriaon en anleantrce nanomtmet en rnsvrealaoit lrues saerilas et en luer adconarct des atnageavs sociaux.

Afin d'accompagner le jneue lros de son proacrus et lui peertmrte une bnone intégration, les scueers du bâtiment et des taruavx pbilucs ont renforcé le ttoarut et élaboré une crhate du maître d'apprentissage qui cosutitne l'annexe de l'accord du 13 jlileut 2004 rtialef au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des peirats siertainags est de pruoovsirue le développement de ce tpye de contrats, et de menitnair l'objectif de 5 % d'alternants dnas les eetnrriesps de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, aifn de répondre à la diversité des bsiones des esitrneerps qui snot parntieromiriet la pnaseotslirnsiiafon des ftruus oiruvres mias assui la faotroimn des jneues à l'encadrement de cnarthies et à la cnidutoe de travaux, les pirezats seagnitias faoronrviset la cclouoisnn 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 ftrmiaoon en artnnacele se vorrnet rtertme lros de luer arrivée dnas l'entreprise le lvriet d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

3.2.6. Vaoolsatirin et aeccuil des stagiaires

Le sgtae diot fceitilar le pasgsæ du modne scroalie ou uirensatrviiæ à cluei de l'entreprise et prttræme de compléter une foirtamnn théorique par une expérience piuqtrae en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne puet s'effectuer hros d'un tel parcours. Les stegas ne pnveut aivor puor obejt d'exécuter une tâche régulière cnnoesdaropt à un poste de taiarvl pneemnart dnas l'entreprise.

Il diot rpeoesr sur une caotnceiortn etrne l'établissement slaoirce ou uaiirvetsnrie du sagariite et l'entreprise d'accueil, aifn que sa finalité pédagogique siot respectée. Il est oagbmioeinrltt formalisé par la sugntaire d'une ctnivenoon de sgate ttitirriape encadrée qui précise nemtonmat les egtmgneæns et les responsabilités des peatris prenantes.

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

Les sitigaaers se veonrrt rtetreme lros de luer arrivée dnas l'entreprise le lreivt d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise vreeilla au bon auiccel du saigrtiaæ nmneatomt par le baiis d'une prsie de ctocant aevc les équipes et svecreis aevc llupeses 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 dsoiaagitnc (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 bsæ de ces données, les peneatriras saociux du BTP cnetasntot qu'au ttrie de l'année 2015 :

? les salariés actifs, y ciomprp 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 ptragnuoceæ de salariés âgés de puls de 55 ans pamri les earnttns est supérieur à 5 % sur les 2 dernières années.

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

aorccd sulgeoinnt une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au cotarnt de génération dnas les behacrns du bâtiment et des trvaux pulcbis grâce à une véritable ppoitule 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 nuvlolee période de 3 ans. Elles mniantdionnet le tuax des salariés âgés de puls de 55 ans parmi les etrnants 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 erneespirts du BTP, qui cecrone tous les catégories de salariés, constitue, otrue une préoccupation permanente, un vleot eteesnisl petnearmtt non selmneuet le meiaintn d'une réelle mixité des âges au sien des erreeipnsts et de lutte cntore la désinsertion piesolnlnorefe mias aussi le renemofenrct de la mivtaooitn et de l'intérêt des salariés puor luer emploi.

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

Les erpepnsris dernvot à cet efeit tenir cotmpe des inoonarmfits rliieceules siot en innrtee auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, siot en etxnree auprès des sivreecs ineertrtpseieins de santé au travail, des CARSAT, de l'OPPBTP.

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

Les ptearis sniieartas se fnxeit puor oietjbf :

1. Amélioration des coitnnodis de mttauenoinn des cehgars lruoos :

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

À 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 ciodtnue d'une aotcn en drcoteiin des fabricants, dnas le carde de nromes européennes lorsqu'elles existent, puor améliorer le cmnneenoinidtt de cteranis matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention?;

? par la cntudioe d'une atcion en drtoeiicn des maîtres d'ouvrage et des cnudnrotaeos SPS, puor favoriser, dnas les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des aiplpreas de lveage puor aivsopnoeinrpr les différents nivuaex en pshae gors ?uvre et la msie en scevire anticipée des auesrsncs aifn d'éviter la mnaneotiutn des matériels et matériaux en psahé aménagement.

Cette aocitn se tdairua par la signature, au nviau national, suos l'égide de l'organisme pnseoresinfol de prévention du bâtiment et des trvaux pulcbis (OPPBTP), d'une crathe aevc les prpuinciax maîtres d'ouvrage publics. Cttee chrate frea par la siute l'objet d'une déclinaison au niveau régional?;

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

À cet effet, les ptreais siineraatgs ont confié à l'OPPBTP une tplrie msosiin :

? cbneoitrur à l'élaboration de la chtare visée ci-dessus puor réduire les chnoanrttis psiqehuys liées aux ctinondios de mnuaeiottn par l'utilisation commnoe des areiapls de levgae et la msie en seircve anticipée des ascenseurs?;

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

? mener une cgnamape de prévention des reiusqs liés à l'activité physique, neatnmmt par vioe d'affiche, aifn de ssilesbiiner les ernpitrres à des mdeos d'organisation du tirvaal sputchbeisles de prévenir les tbulroes musculo-squelettiques (TMS) dnas le BTP.

2. Ditimonuin des cnteoraitns pisheqyus des salariés :

? par des rhrchceees de sliutonos de mécanisation?;

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

d'exposition au biurt et aux vibrations?;

? par la cduitone d'une aitoen en drceoiin des fncabrtais puor que les équipements de pcitooetrn iednldlvuie (EPI), destinés à éviter les resiusqs qui ne puevnet être supprimés à la source, seonit ergonomiques, légers et pratiques?;

? par l'analyse et l'étude des ptsoes de tvairal et de luer enriogmoe aifn de repérer, évaluer et pdrnere en cmptoe les soiatnnius de ftores crtninaeots et d'en réduire la pénibilité.

À cet effet, les praite sniigaartes entneendt ausersr la pmtioion de la gmmae de pdtorius de ceinsol et d'accompagnement ADAPT-BTP, ouitl d'aide à la démarche d'amélioration des satioutins et des ptsoes 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 iieoiacnitfdn de ses bisneos en matière de prévention et d'amélioration des cotiidonns de travail.

ADAPT-BTP cuitsoitne un outil opérationnel d'observation et d'analyse des sittnioaus de tavrail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, porseuts inconfortables, ienironenvtts en eepcsas restreints, uisatioln de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières?) asabuintost également à l'identification des rqueiuss différés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP peermt d'élaborer, en foiotcnn de la saittiuon de l'entreprise et de sa taille, une réflexion otlaiaglnrinosne débouchant sur un paln d'actions adaptées cenotnnat 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 imfoernra également le médecin du travail.

Les ensrrtptees poeorrtnt en outre une atttoenin particulière à l'identification des fteracus et des snitoutas de setrss au tairval (organisation du travail, cidontinos et eiroemvnnnet de travail, ctmmuonoican interne?) dnas le cdrae de la procédure d'évaluation des risques.

3. Développement des intotaalilnss setanriais sur les ctnaeihrs :

Les peitras sraeiantsgs s'engagent cjtomionneent à proouimvor la généralisation et le mnaetiin en bon état d'installations d'hygiène, de réfectoires, de vsaertiis dès l'ouverture du chantier, et tuot au lnog de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels rutlnoas adaptés aux pteitis équipes snot dibpsiolens sur le marché.

Les ersnireepts pornurot à cet efeit rceiuror aux dstisfipois organisés par la CNATMS dnas le cadre de la coeviotnnn nnaailtoe d'objectifs bâtiment 2014-2017 aux crtrnaos 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 tssttermarne le présent accord à l'OPPBTP aifn qu'il ait canianoscsne des doiipstinsos le cnranenoc et qu'il psusie en dresesr le bilan à l'issue 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 pmoviuoorr non sunmleeet le matniien en activité des salariés âgés mias également l'emploi en général des salariés âgés, en iitcannt à luer recrutement, netnmomat dnas le cdrae de rlvolumneneet régulier des eiffctcs de la profession.

Les peiatrs segtrnaiis 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 enrte les générations et d'une gisteon des âges dnas l'entreprise.

Afin de farsevior l'accès et le ruteur à l'emploi des salariés âgés, les pareits sgtaineiras s'engagent à imfernor les erstneeips et les salariés aisni que les dmenreduas d'emploi sur les distisfips 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 taarivl ainsi que le crntaot de génération visé à l'article L. 5121-17 du cdoe du tairval et le coratnt de professionnalisation.

Les pareits sinaiaegrts stohnaieut développer le ruorecs au cotarnt de pisertsanolnfosoiian qui cutisntoe un dpsiistoif prioritirrae puor faovsierr le reout à l'emploi des salariés de puls de 45 ans privés d'emploi, en luer asarunst une frmatoion qlatiauufe dnas la litime des bteugs dédiés de l'OPCA de la csntctourion ? Constructys.

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

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

peorlsienInfoe et saraaille ernte les fmemes et les hemmos dnas le bâtiment et les taruavx publics, les prtias sniagerais rpnleplaet luer ahctemtnaet au pcinirpe de non-discrimination du fiat de l'âge, nmemnnaott 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 siugeolnnt que les critères retunes puor le rumtrceneet deinvot être envlmxieceut fondés sur les compétences et les glaiofiaocuns des cintddaas et inetvnt les esnipretres à sibisliesner l'encadrement et l'ensemble de luer pnrnsoeel à ce sujet.

Le rcumrneeeett étant un élément ipamorntt puor la psisrogroen du tuax d'emploi des seniors, les pteais satgirnias ceienovntt de mettre en pacle au niveau 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 goeitsn prévisionnelle des elmipos et des compétences adaptée à luer tllaie en vue de développer les compétences et les qniiafcuiaotls de luer pseornenl et d'améliorer l'accès à la ftrmaioon des salariés âgés, les ptreias 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 duex 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 taurvrx pcuilbs dnas luer ensemble. Il a également voaaitcn à cnoutteisr un oiutl ceconrt de gtseion des compétences et des qoailantfucis des salariés. Ce gduie ctpromoe en conséquence :

? d'une part, des ifnoirtmoas 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 rreutemetns ebaseiganlvs à 3 ans, les compétences reesquis à tmree dnas l'entreprise, les oiults 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 sieanatrigrs ctoiuonnoret 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 eopmils et des compétences.

Dans le même esprit, les pierats sraeanitgis eeedntntt pirmvuoor la msie en place evtfecife de l'entretien pnfenseioosrl tel qu'issu de la loi du 5 mras 2014 rtialeve à la réforme de la fartmooin professionnelle. Bein que cet eterinten ne cncrnoee pas de catégorie d'âge spécifique, il cnoutiste un élément iramnoptt 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 bénéficie dnas l'entreprise d'un etertnein presinensofol tuos les 2 ans.

Cet einerettn est consacré aux peetecrisvps d'évolution prsnienesfoolle du salarié, naonmtmet en tmeres de qaoufalinciits et d'emploi. Cet erettnein ne ptroe pas sur l'évaluation du tiraval du salarié et diot être dniicstt de l'éventuel etrteeinn d'évaluation.

L'entretien prinofsnesoel donne leiu à la rédaction d'un doucenmt dnot une coipe 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 ereetitnns peioosflnrness oagteilrobs et de s'assurer qu'il a :

? sviui au mnios une aicotn de formation?;

? aiaucqs des éléments de cacitrfioietn par la firmaoton ou une

vltitaoan des aicqus de son expérience?;

? bénéficié d'une prgsoorsein sallaraie ou professionnelle.

Les eeripnesrts définissent les modalités de msie en ?uvre de ces entretiens. Cllees qui le staheuniot pouorrt unlemeitt se référer au kit de l'entretien ponenroefssil développé par l'OPCA de la ccnssooiturnt ? Conytscturs (Kit erneetitn pnoesrfnesoil ? Constructys).

Cet eretneitn est destiné à éviter tutoe piurqtae doiictmariisnre liée à l'âge dnas les évolutions de carrière. Il a nmtaemnt puor oejbt 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 pttmeere aux salariés de développer un preojt psennooifrsel de ptuiosrue de carrière, il est proposé par l'employeur à tuot salarié âgé de 45 ans et jfuasitnit de 1 an d'ancienneté dnas l'entreprise et de 5 ans de salariat, un bailn de ses compétences peosnlleinfroses et personnelles, de ses aputeidts et de ses motivations.

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

Cette mrusee tned ainsi à recfenorr la pirnesooaanatlsin de la gtseion des purcoas polsiennoreffss puor développer la fimartoon tuot au llog de la vie et à temre fosaerivr le mtiainen dnas l'emploi des seniors.

Les fecnitnemnas liés à ces bnials de compétence peunevt être assurés par le FNEICGOF lorsqu'ils fnot stiué à une dmdnaee du salarié 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 corictntuson ? Cuocrstynts diot posesrergr de 10 % par an pdanent la durée de l'accord suos réserve que l'OPCA de la csicurnoottn ? Cnroycutsts dsisoqe des fdons nécessaires.

Affirmant luer volonté de rnede ecftieff le maeitnin dnas l'emploi des salariés âgés, les preiats saragieitns etndneent développer l'accès des senrois aux dstfiiosips de foimarton etiaxsnts dnas le BTP et particulièrement aux périodes de plinstonfioaearsison effectuées par des salariés de puls de 45 ans.

Les enreeistprs potorernt une anieotttn particulière aux salariés âgés de puls de 45 ans n'ayant pas suivii de fmrooitn diepus au mions 5 ans.

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

Le nmrboe 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 doipssse des fdons nécessaires.

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

Elles reapelelnpt que tuot salarié puet dnedamer à bénéficier d'une vailotdian des aqiucs de l'expérience (VAE), dnas le cdrae d'une démarche ivilduliedne paenndt ou en deorhs du temps de travail.

L'exercice de ce driot 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 teoridntt compte, dnas la musree du possible, de la soiaitun particulière de caqhue salarié. Les possibilités d'aménagement des hoiraers ou des cinotnoids de traavil snoert envisagées nmtmenaot à l'occasion des eneeittrins pesrniloesnfos prévus ci-dessus, dnas la mesrue où ils snot ciltbeompas aevc les nécessités du pstoe 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 salarié acceptée par l'employeur ou sur poorpition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de tismoorafnartn du cantrot de taaivrl à tpmes plien en cnrtoat de tiaarvl à tmeps pratriel dnas les 2 ans aavnt que le salarié atgetnie l'âge et la durée d'assurance lui pmrantteet de bénéficier d'une rirettae à tuax plein, l'entreprise imnrofe le salarié sur les iedcnneis de cttee évolution et enamixe la possibilité de miaeintr l'assiette des ctnoaoisiis d'assurance vlseisleie et de rartitee complémentaire à la hetuaur du saalie cpsrdnrnooeat à son activité à temps peiln en peanrnt en cghare la prat slarilaee et la prat poaanrtle afférentes à ce supplément d'assiette.

Afin d'assurer une meluirlee sécurisation de lreus pruroacs professionnels, les salariés de 55 ans et puls reconus définitivement ieptans 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 peoelrnnssles et pllinfreeoonsses du salarié 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 eespirentrs snot incitées à réaliser une iofmonatir à dntisteioan des salariés sur le dtspisioif de rritatee 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 maeitnin des salariés âgés dnas l'entreprise csoitntue un ggae de cohésion enrte les générations et un autot puor les etnpserires car ces salariés dissoenpt d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une csnnaiacsoe afnpordopie du métier, les paeitrs sirtieaagns soniulegnt l'importance de vllieer à la ctnotioutsin d'équipes d'âge mxtie et de développer les ationcs de tutorat.

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

La tiiiasnsmn des savoirs et des savoir-faire cuottnsie un échange, viarlснаot les seniors, enrte un salarié qui a bseion d'un angnocmmpeeat et un ou des salariés de puls 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 ralitef à la msie en ?uvre de la fotomiarn ponssoflneliee tuot au lnog de la vie, puor le bâtiment, et par l'accord collceitf ntnaoail du 8 décembre 2009 et ses aanvnets du 7 décembre 2011, et du 26 novrembe 2013 et du 17 juin 2015 reatlif à l'ordre des teturus des tauravx publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des epietresns dnas la définition de ces compétences pornrout être effectués nmmeontat grâce à l'utilisation de la bqnuae naoliante 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 enrte les femems et les homems et la mixité des emlpis cttoensnuit un eneu stratégique du développement des enetspirres et de luer efficacité économique, cancrount à cfntoreor la dmqaunye de l'ensemble des setrecus du bâtiment et des taurvax publics. Srouce de cohésion sociale, ce rfeornecmnt coturbnie concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la vrtloaiosn de l'image des psorefoisns du bâtiment et des tvaurx publics.

Les prtiaereans scaoux ont affirmé luer volonté de cnrbeiator à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des

iiintivtaes et atnocis déjà eetseirrnpns dnas les seurets du bâtiment et des tvaurax publics, dnas l'accord du 10 srbetmpee 2009 raetlif à la diversité et à l'égalité pefonnnlileossre et srallalaie entre les feemms et les heomms dnas le bâtiment et les taurvax 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 etsrpeierns d'établir le dgniitaosc prévu dnas le crade du dsopsitiif du coanrtt de génération dnnot le centonu 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 srntiagiaes auprès de lrués 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 aavnt le 31 décembre de chaque année peadnnt 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 sviui en dressera un blain global.

Les preaits sgnarietats se réuniront à l'échéance du présent acrocd puor eviaengsr sa rontcceduion 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 aorccd natnoail est aicallppbe en Fcnrae métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

Pour le bâtiment, aux eueopylrms rnalveet rmtevespencit :

? de la cntvioenon cvtlcoleie notinlaae des ovriures du bâtiment du 8 oortcbe 1990 aicaplbbpe dnas les erripstenes 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 enisrpeetrs onucapct puls de 10 salariés), (code icdc 1597)?;

? de la cevnotinon ceoiltcvle nitonlaae des orveurs du bâtiment du 8 ocrobre 1990 aplbilcape dnas les ereenitrps 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 cvictlloe noilnaate des EATM du bâtiment du 12 jleuilt 2006, (code icdc 2609)?;

? ou de la coniotven clcoivetle nanilatoe des caerds du bâtiment du 1er juin 2004, (codes icdc 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dnnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le camhp d'application de ces cinvnoontes collectives.

En apctiipoaln de l'article L. 5121-8 du cdoe du travail, le présent arcocd ccornene exclusivement, dnas le camhp d'application des cnontionves ccoetvllis ci-dessus, les erpinetrss de bâtiment opucacnt de 50 à mnois de 300 salariés ou aux enspeirrets de bâtiment aeenratppnt à un goupre ouacnpt de 50 à moins de

300 salariés, au snes de l'article L. 2331-1 du cdoe du travail. Ces dtinoissoips peunevt sirevr de référence aux aodccrs cetclilofs et aux palns d'action mis en ?uvre, qeul que siot l'effectif de l'entreprise concernée.

Article 9.2 - Portée de l'accord
En vigueur étendu en date du 2 juil. 2017

En aoppilctain des dsoiintposis légalés revalites à la hiérarchie des normes, les cenntonivos ou accodr d'entreprise cnlcous dnas les ernpirestes visées dnas l'article 9.1 ci-dessus ne pnueevt cprotoemr de csalues dérogeant aux dospstiiions du présent accord, suaf diosionpits puls favorables. Les patreis sratinigeas rnlpelpeat que le présent aocrd a une portée nolatinae cruvnaot deiceetmnr l'ensemble des errtpeesnis et des oasgnirems raevnlet du camhp d'application défini à l'article 9.1 ci-dessus. En conséquence, en aitaapiopln de l'article L. 5121-8 du cdoe du travail, le présent aroccd permet, à la dtae de son extension, aux eiserpenrts et aux ogsirenams ouncpact de 50 à minos de 300 salariés ou aux eeijsrtrnes anenraptapt à un gupore ouncpact de 50 à mions de 300 salariés, et rlievant de ce cmahp d'application de ne pas croculne d'accord collectif, ni de pdrnree de décision unilatérale cmontaport un paln d'action. Le présent aocrd ne s'applique teouifots pas aux estinrrpees qui à la dtae d'extension de l'accord snot ceeruotvs par un aocrd conlcu en aaotcplpiin de l'article L. 5121-8 du cdoe du taaivr ou par un paln d'action rtleaif au cotanrt 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 conlcu puor une durée de 3 ans. Il eetrrna en viuguer le ldiiaemnn de son extension. Il csseera de pordruie ses efetfs à cspotmer du troisième arsanirvnnee de la dtae de son entrée en vigueur, telle que visée ci-dessus. En cas d'évolution de la suaiottn économique et sailoce des scuertes du bâtiment et des tauvarx publics, les petiras saargjeitns connvienent de réexaminer esbnleme les disoiioptsns 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 pieaearrtns soaiucx du BTP en région Provence-Alpes-Côte d'Azur se snot réunis le 10 mai 2017 aifn de cnorlcue un anaevnt à l'accord du 6 jliuelt 1972 qui fiixat le tuax de ciatonsotis des eenteirpsrs adhérentes à l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur à 0,10 % des sareilas butrs versés.

Désormais, le tuax de cistoaiton de l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur est fixé à 0,13 % des saearlis burts versés à ctpmoer du 1er juleilet 2017.

Cet arcoacd est applicable, à cemoptr du 1er jileult 2017, aux ereenpsitrs adhérentes à ctete dtae anisi qu'à cleles qui adhéreront à l'APAS à cpetomr de cttee date.

Sont concernés les epyueolrms du bâtiment de la région PCAA dnot l'activité relève respectivement ? de la coeovtnnin ctlvceoile nainlotae des ouevrirs du bâtiment

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

Le présent acocrd nonaital puorra être dénoncé par l'une des onarnistioags siartaengis après un préavis mmnium de 6 mois. Cette dénonciation dreva être notifiée à ttueos les aurtes onitisaagorns sigetriaans par lertte recommandée aevc aivs de réception anssi qu'à la diiotrecn générale du travail. Le présent aocrd rreseta en viuguer pndaent une durée de 1 an à piratr de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à mnios qu'un nuaveou ttxee ne l'ait remplacé anvat cttee date. *Toute modification, révision totlae ou pitallere ou aopatadin des dpitsnooiiss du présent aocrd ne puet être effectuée que par les ogisarniatnos sldencyais d'employeurs et de salariés représentatives au paln national. Les deamends de révision deonvnt être effectuées dnas les frmoes prévues puor la dénonciation, à l'exception de l'information de la deitirocn générale du travail, et snot accompagnées d'un prejot corcenannt les ptinos dnot la révision est demandée. (1)*

(1) Le troisième alinéa de l'article 9.4 est étendu suos réserve de l'application des dnioisoitpss de l'article L. 2261-7 du cdoe du tiarval dnas sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rleitave au travail, à la mdiarteoonsn du diloauge sciaol et à la sécurisation des pcoaurrs peloresfniosns et des dpniootssis des alcretis L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jurudrepscine de la Cuor de cassation. (Arrêté du 26 jiun 2017 - art. 1)

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

Le présent aocrd niatonal srea déposé à la ditorcein générale du tariavl et au secrétariat-greffe du cesnoil de prud'hommes de Pairs conformément aux dontsspiiois des aertils L. 2231-6 et D. 2231-2 et savunits du cdoe du travail. Les petrias seaiitgarns deamnodynret l'extension du présent arcoacd conformément aux dposintisois des altcreis L. 2261-19 et saintvus du cdoe du travail.

du 8 ocoborte 1990 apllibcape dnas les eprrsitnees 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 eeersptntrs ocuanpct puls de 10 salariés), (code ICDC 1597) ;
? de la cvonoetinn colvlictee ninaatloe des oruivres du bâtiment du 8 otrobce 1990 abliaplace dnas les eernspreits 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 eterpsnries ounapcct jusqu'à 10 salariés), (code ICDC 1596) ;
? ou de la cniovtneon ctliovcele nitaoalne des EATM du bâtiment du 12 jeliult 2006, (code ICDC 2609) ;
? ou de la cveninoton coleitclve nlntoiaae des careds du bâtiment du 1er jiun 2004, (codes ICDC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de lreus salariés (ouvriers, ETAM, cadres) dnot l'activité relève d'une des activités énumérées dnas le cahmp d'application de ces cnoitveonns collectives.

Article 2
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Sont également visées, à coetpmr du 1er jlluiet 2017, les eseprrtines des tvaux publics, les orimgesnas du bâtiment et des tvaaux pclubis ou cnnoeexs à la poirsosfen et les ertserinpes aynat une autre activité que le bâtiment et les tavruax Plcbuis mias agréées spécialement par une décision du censoil d'administration de l'APAS Provence-Alpes-Côte d'Azur, adhérents à ctete dtae asini qu'à cuex qui adhéreront à l'APAS à cpmotr de cette date.

(1) Arltcie exclu de l'extension conformément à la volonté des pitraes signataires. (Arrêté du 13 arivl 2018 - art. 1)

Article 3
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Conformément aux aicrtles L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoe du

Article 4

Accord du 22 novembre 2019 relatif à l'apprentissage

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB,
Syndicats signataires	FNSCB CDTF ; 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 s'appliquent après la publication des arrêtés d'extension des accords du 22 novembre 2019 relatifs à l'apprentissage dans le bâtiment, et au plus tôt 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 et les organisations d'employeurs et les organisations de salariés représentatives au niveau national dans le secteur du bâtiment.

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations patronales d'employeurs représentatives au niveau national dans le champ de la branche des entreprises opacnt jusqu'à 10 salariés (cf. art. 5), signataires ou adhérents, s'engagent à luer volonté de pérenniser le financement spécifique de la politique d'apprentissage qu'elles ont mis en œuvre au travers des accords paritaires négociés qu'elles ont conclus.

Elles s'engagent également à financer des actions de formation et de développement des compétences du bâtiment, de la nécessaire évolution des métiers du CCCA-BTP et de la nouvelle organisation du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA définies par les dispositions du présent accord.

Le taux de cotisation, dont le montant est versé au profit du CCCA-BTP, est fixé comme suit :
? pour les entreprises du bâtiment dont l'effectif moyen de l'année au titre de l'effectif 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 financement de l'apprentissage fait l'objet de décisions de la part des CNPE (notamment au titre de la détermination des nouveaux postes en matière de contrats d'apprentissage), de France compétences et des conseils régionaux.

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

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

Les organisations syndicales de salariés et les organisations

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.

représentatives au sein national dans le champ de la branche des entreprises opacnt jusqu'à 10 salariés, signataires ou adhérents) :

? confirmer que l'actuelle association CCCA-BTP a vocation à poursuivre sa transformation, en exécution des dispositions des statuts ;

? décider que cette association fonctionne, dans le respect des termes du présent accord, telle une agence d'appui à tous les organismes de formation, pour améliorer les CFA, qui interviennent au sein de la formation professionnelle des jeunes aux métiers dans le cadre de la politique des branches ;

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

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

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

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

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

??? la mobilité européenne et l'internationalisation des parcours ;

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

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

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

??? la réponse à des projets d'expérimentations en faveur de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;

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

?? l'ingénierie et la production de compétences pour le secteur des CPNE, en lien avec les unions et les syndicats

metiers des entreprises de tous les CFA formant aux métiers du bâtiment ;

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

?? l'accompagnement du développement d'une offre de formation

initiale par l'apprentissage qui réponde aux besoins des entreprises ;

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

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

?? la participation à des compléments de financement aux nouveaux postes en matière de contrats d'apprentissage conclus

par les entreprises du bâtiment ;

?? les frais de fonctionnement du comité de cotisation et de

cofinancement de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics, dans les entreprises ;

?? la prise en charge des dépenses exposées pour la gestion

patrimoniale de cette coentreprise par les organisations, siégeant au comité de cotisation et de cofinancement 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.

(calendrier, msiiiosns rcteevesips et complémentaires des organismes?) et des rnmntceaiaimodos des CNPE cojtneoins du bâtiment et des taavrux 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 canutininage d'années, les bahrecns développent, aevc l'appui du CCCA-BTP, un réseau prairtae de 77 CFA qui auicellcnet puls de 40 000 apprentis, siot près 60 % de l'apprentissage dnas le bâtiment et puls de 10 % des apterinps au naevu ntnoaail interprofessionnel.

Les CFA gérés paentaemrrit (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 cloinses d'administration paritaires.

Avec la réforme de l'apprentissage, les CFA vnot diover être puls que jmiaas en capacité de mdinoesrer et d'adapter en pnceaenmre luer offre de formation, leurs équipements pédagogiques, de gnaaritr la qualité de luer orffe de srveeics 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, viatux puor le réseau qu'elles pnitloet dpueis 75 ans, les oringaoinatss sedlicnyas de salariés et les oainigratsnos piesfsoenllernos d'employeurs représentatives au paln noaiatnl dnas le cmhap de la bnhcrae des etsirnereps oapnccut jusqu'à 10 salariés, snegtariats ou adhérente(s), considèrent dès lros enitessel et iearnbdisspne que ce réseau :

? ctnofore sa cohérence et son efficience, aifn qu'il cnointue de déployer, tnat en znoe uianbre que rurale, la potulqie des bnharces impulsée par les peirtaenras sucaoix et orientée vres le sicerve aux entreprises, aux jeunes et aux fmlaelis ;

? s'organise, en créant nenoamttt une atoosiasin nilatnaoe paritaire, suos fmroe d'une tête de réseau cmuome aux aisoaoitncsis régionales paritaires, dnnot l'objet sairet d'accompagner efcieamancfet les CFA gérés pitirrenmaaet (BTP CFA et bâtiment CFA) dnas lures développements et l'optimisation de leus prenofmreas de scierve 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 pernrteaiaas saouicx du bâtiment, une aitaisscoon noialntae prairrate dnnot l'objet est d'assurer une missoin 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 bachne des enerspties ocapucnt jusqu'à 10 salariés, sernitaiaigs ou adhérente(s), décident de mandater, le moment venu, lurs représsntants siégeant au cneois d'administration des asinoacitoss régionales pataierirs puor eagegnr le pcssuores d'adhésion à l'association ntalinaoe praitaire 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 pssiofeeenlnros d'employeurs représentatives au paln naniaatl dnas le champ de la bachne des eneetirrsps oncapcut jusqu'à 10 salariés, sanaiitergs ou adhérente(s), définissent les plinipceas misisnos de l'association nténaire paritaire, qui s'exercent au bénéfice des aoastcnoisis 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 cnoeotiennnlv cmuomn dnnot le coenntu et les modalités snoret définies dnas le crdae du peocssrus de msie en pacle de la création de la tête de réseau ptarariie des asoscnoitais régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gyncouneare piaritrae (cf. art. 4.1.2) ;

? msie à doopsiitn d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
? patrgae d'investissements tinheqceus ou pédagogiques ;
? msie à dotiosipsin d'outils puor les fontcnois spuprot viore ecreicxe 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 projtes au bénéfice du réseau ;
? rcerheche de fnanteminecs complémentaires, de ptertaranias neomtanmt naantoux 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 etnre 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 nanloitaie prtiiarae des aiscioitsns régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à guenvorance ptiriaare est assuré par :

? l'ensemble des aisotiancsos régionales prrieitaas qui en snot membres, suos la fmore d'une paitiaiprtcon fxie de bsae par astsoiocain prélevée sur cuaqhe cantort d'apprentissage ;

? des fnnctmeenais prélevés sur les rsersecous nleaaioits générées par les réponses aux appels à ptrejos nmmtmoeat initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la courocistntn sur la bsae des redanmomnoacits des CNPE cnoijneots du bâtiment et des Tvaurax pilcbus ;

? les roucreesss et/ou sbeoninuvs de la communauté européenne, de l'État, des Régions et des collectivités puieuqelbs tiaretielrors ;

? totues rcoseesurs non iteetidrs par la loi en rpaprot aevc l'objet soaicl de l'association priariate nationale.

En 2020, le moantnt de la pitoriitcaapn 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 stttuas et sur décision du cneois 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 priiarae est gérée paramrieenitt par les ptniaereras sauciox représentés par les ogianrosiatns sacildneys de salariés et les oagianrsioits psnoilereefolsns d'employeurs représentatives au paln nantoail dnas le cmhap de la bhrcane des espneiertrs opccunat jusqu'à 10 salariés, satgeniaris ou adhérente(s).

Les désignations snot fiates par cnuhcae de ces organisations. Les armantiieturds désignés pnveuet être isuss du réseau des ainsiaocstos régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gcnvoueane 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 ooaigtisanrns sicydlnaes de salariés et les oaistngarnois pneooilnsferelss d'employeurs représentatives au paln naaonitl dnas le cmhap de la bachne des etrieenprss opccnaut jusqu'à 10 salariés, saietrgnas ou adhérente(s), enggneat simultanément peluuirss caerinhts paritaires.

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

Les otrsinioganas saieynlclds de salariés et les oinanraotsgis pernsnielfoleos d'employeurs représentatives au paln ntioaanl dnas le cmahp de la bnacne des eperntesis ocapucnt jusqu'à 10 salariés, siritanages ou adhérente(s) meadntant lerus

aesudtrrintmais siégeant au CCCA-BTP pour engager, dès la signature de l'accord, les actions nécessaires ;
? à la poursuite de la tutelle du CCCA-BTP et notamment à la mise en œuvre des dispositions de l'article 2 du présent accord et de celles de son article 3 relatives à la création de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à géométrie variable ;
? à l'identification des conséquences sur les dispositions en vigueur au sein du CCCA-BTP, notamment sur les statuts des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à géométrie variable ;
? aux éventuels transferts, reprises ou délégations de compétences de missions et d'activités, notamment du CCCA-BTP vers la nomenclature d'activités nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à géométrie variable ;
? à la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard en décembre 2020.

4.1.2 Travaux d'organisation du réseau paritaire des BTP CFA

Les obligations des salariés et les obligations des associations régionales d'employeurs représentatives au sein notamment du champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, salariées ou adhérente(s), notamment leurs représentants siégeant au CCCA-BTP pour engager le présent accord, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à géométrie variable ;
? l'élaboration, en coordination avec les associations régionales paritaires, des futurs statuts de l'association nationale paritaire tête de réseau des associations régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à géométrie variable ;
? l'organisation du fonctionnement opérationnel de l'association nationale paritaire tête de réseau ;
? l'adaptation en conséquence des statuts des associations régionales paritaires ;
? l'élaboration, en coordination avec les associations régionales paritaires, de l'offre de services de l'association nationale paritaire auprès des associations régionales paritaires ;
? la fixation, en coordination avec les associations régionales paritaires, du montant de la participation financière de chaque association membre au titre des formations perçues en 2020 pour chaque année d'apprentissage.
? la mise en œuvre opérationnelle de ces dispositions au plus tard le 31 décembre 2020.

Ces actions sont menées en vue de garantir, au sein du champ de la branche, la mise en œuvre de tout éventuel conflit d'intérêt au regard des règles de concurrence.

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

Dans ce cadre, à compter du 1er janvier 2020, il est convenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les représentants syndicaux représentatives des personnes des BTP CFA paritaires pour maintenir un dialogue 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 font l'objet d'une comptabilisation 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 application des 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, crose comprise, aux entreprises du secteur relève de champ des activités définies par les conventions collectives nationales ci-dessous :
? couvrent le secteur national du 8 octobre 1990 des ouvriers

employés par les entreprises du bâtiment visées par le décret du 1er mars 1962 (c'est-à-dire occupant jusqu'à 10 salariés) ;
? couvrent le secteur national des EATM du bâtiment du 12 juillet 2006 ;
? couvrent le secteur national des crades du bâtiment du 1er juin 2004,
et à l'ensemble des 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 associations régionales d'employeurs et les associations régionales d'employeurs, représentatives au sein notamment du champ des entreprises concernées, de dispositions spécifiques dédiées spécifiquement à l'apprentissage dans les entreprises du bâtiment occupant jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des dispositions légales prévues aux entreprises employant moins 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 commission de suivi de l'accord réunissant les associations régionales d'employeurs et les associations régionales d'employeurs, représentatives au sein national du champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, salariées ou adhérente(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 sein national du champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement au titre du champ dans lequel elle est reconnue représentative au niveau national, par simple déclaration à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris où il aura été déposé. Elle devra également en avoir par lettre recommandée tous les représentants 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 associations représentatives au sein national du champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, salariées ou adhérente, après un préavis minimum de 6 mois. Toute dénonciation devra être notifiée à tous les auteurs d'actions syndicales ou adhérentes 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 associations représentatives au sein national du champ de la branche des entreprises occupant jusqu'à 10 salariés, salariées ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord sera en vigueur pendant une durée de 1 an à partir de la date d'expiration du délai de préavis fixé au paragraphe précédent, à moins qu'un nouvel accord ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification ou révision ne peut être effectuée que par les associations représentatives des salariés et les associations représentatives des entreprises d'employeurs représentatives au sein national du 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 entreront en vigueur dès sa signature, à l'exception des dispositions de l'article 1er du présent accord est d'urgence :
? jusqu'à la publication au Journal officiel de l'arrêté d'extension

de l'accord cteoclif ntaianol rltaeif à l'apprentissage dnas le bâtiment du 22 nvmorebe 2019 ? eserpnreirts ocnapcut jusqu'à 10 salariés ;
? à la piuiocltabn au Jronual oieffcil de l'arrêté d'extension de l'accord ccietollf nanaitol rtelaif à l'apprentissage dnas le bâtiment du 22 nmbveroe 2019 ? ersepnriets ocunact puls de 10 salariés.

En tuot état de cause, l'application des dosntipioiss de l'article 1er srea ivfvtcefe après la pitbloaicun des arrêts d'extension des accrdos du 22 nmrebove 2019 retliafs à l'apprentissage dnas le bâtiment ? etresnerpis ocacunt jusqu'à 10 salariés et eenrpsirtes oaupnct 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-greffe du coienl des prud'hommes de Paris, conformément aux dsistpnoois des aericlts L. 2231-6 et D. 2231-2 et svtainus du cdoe du travail.

Les origsatinnos sadcylnies de salariés et les oainirotganss penleesisnorfos d'employeurs représentatives au paln nnoiatl dnas le cahmp de la bnarce des errpnieetss ocuancpt jusqu'à 10 salariés, en draoeendmnt l'extension conformément aux arlites L. 2261-19 et suianvts du cdoe du travail.

Par ailleurs, il aatdpnnirera à la dioriectn générale du travail, au puls trad à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord cteollicf naanitol riatelf à l'apprentissage dnas le bâtiment ? eitnererpss occpumat 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 anievr pfinrenoessl mrquae une ruurtpe htosrquie de l'organisation, de la gaurnvocnee et du fcneannemit de l'apprentissage.

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

Les eenrestrpis du bâtiment alcuieeclnt 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 tnnsiaotarfoms économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés peeaminirrat garnatit le déploiement cohérent de la pitqoilue clioveeolnntne des bearchns par un migaalle trortiaeril tnat ubairn que rural. Il bénéficie jusqu'à ce juor de reseurcoss des eeiterpnrsr 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 titrassomonfan fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au terravs du paln stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du cenosil d'administration du CCCA-BTP.

La poofsiresn porte dnoc une atosniten 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 responsabilitè des bacnhres d'affirmer luer volonté de povuioomrr un arseaiptsgpne de qualité et de s'en dnoner les moyens, aifn 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 dptsionisios cneonnrcat l'extension visées à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail,

Considérant la volonté des ogtrnniasias sdaclnyies de salariés et les oiiaasnrtongs plieonsnfsoreels d'employeurs représentatives au paln nnatoail dnas le cahmp de la bnrahce des ersntepris occunpat jusqu'à 10 salariés, seiitgrans ou adhérente(s), de cnuotiner à privilégier la vioe de l'apprentissage puor accéder aux métiers du bâtiment et d'assurer le rnlvmeeoneluet de poselrnens qualifiés au sien des entreprises,

Considérant les msnsiois légales et covtnelennenlios du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la cittnusocorn en charge, dnas luer cahmp respectif, de la msie en ?uvre des otiotnierans des piqueioluts ctnieolnevenonls d'apprentissage du bâtiment,

Vu les donsopiitsis de la loi du 5 seterbmpe 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 opnacut jusqu'à 10 salariés,

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

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

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

? décident d'adapter les dpsontsiiois de luer pltoiuqie professionnelle, en pérennisant d'une prat luer enemagnegt en fevaur d'un asspgripiteane de qualité et en ajustant, d'autre part, leurs priorités poqeiluts et modalités spécifiques de fmenneanict de l'apprentissage ;

? décident, au tvears des présentes dispositions, du nécessaire ameeonmgapnct de tuos les CFA qui fenmort aux métiers du bâtiment. Cet aceemngaomnpt tniect copmte des aexs prerraiioits svntuais ;

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

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

?? développement de la qualité de la fromaoitin pfeolnssronelie et nneamtomt des frmitoaons en alternance, en ersieptre et en CFA ;

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

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

?? eanreumogcnet à la moiaataistulun des rsceoeurss enrte 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 ditiionipssos du présent accord entrent en vigueur dès sa

signature, à l'exception des diopoisnss de l'article 1er qui snerot
effeefivcs après la paoibcutlin des arrêtés d'extension des
aocdcrs du 22 nrmobvee 2019 raitefls à l'apprentissage dnas le
bâtiment, et au puls tôt le 1er jivaner 2021. (art. 10)

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

Le tuax de ctstiaon des erpnetiesrs au ttire de la csottiaon
spécifique des eelyumpros du bâtiment et des taavurx plcbuis
définie par le cdoe du taraivl est fixé par aroccd etnre les
ogsitanarinos prenlsioenfsoels d'employeurs et les otnniosaarigs
sniaelyds de salariés représentatives au naiveu niaanotl dnas le
seeutr du bâtiment.

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

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

Elles tenennit également cmote des nviveux de psire en chrage
des cttanros d'apprentissage du bâtiment, de la nécessaire
évolution des miissons du CCCA-BTP et de la nvlouele
osgraiotinan itnenre du réseau des BTP CFA et bâtiment CFA
définies par les dosposnitiis du présent accord.

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

? puor les eepstnriars du bâtiment dnnot l'effectif moeyn de
l'année au ttire de lllequea la csioitoan est due est inférieur à 11
salariés(1): 0,15 % des rémunérations versées pnnaedt l'année
en corus ;

? puor les enesrterpis du bâtiment dnnot l'effectif moeyn de
l'année au ttire de llulqae la csioitoan 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 caoitstion des ognilioabts de fneeiannmt
de la fmaootrin pofsieseolnnrle 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 dnnot
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 caghe des ctoatnrs d'apprentissage), de
Fcrane compétences et des coiselns régionaux.

À ce jour, le CCCA-BTP a ntnommeat puor moniiss de grnitaar la
qualité de la msie en ?uvre des putioilqes des bcnrheas en
matière de fenemcanint d'actions de ptoimoron 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 acncpbeamngomt de proximité
des CFA nmmtneat en matière de pédagogie de l'alternance.

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

En outre, les nuovelvels doitpsinsis législatives ne pnmtteert
puls la gestion, au sien du même onmriase qu'est le CCCA-BTP,
d'un fmnennceait spécifique des behcrnas en fuvaer de
l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les oiigoaanstnrs scaieydlns de salariés et les oistaanriogns
peonlroelsesfnis d'employeurs, représentatives au paln niatnaol
dnas le chmap de la brchane des eeresritns ocnuapct puls de 10
salariés, steiaiarngs ou adhérente(s) :
? cmfninroet que l'actuelle aoiisastcn CCCA-BTP a vtooiacn à

puuivvrose sa transformation, en exécution des peilqtuois des
bnechrhas ;

? décident que ctete aoicsitason fonctionne, dnas le repsect des
temres du présent accord, telle une aengce d'appui à tuos les
oransenigms de formation, panoeermirtirit les CFA, qui iecinrvrt
luer acoitn sur la foaortmin psfoleosnlrnee des jeenus aux
métiers dnas le carde de la puqiotlie des behacrns ;

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

?? l'information des jeunes, de leus familles, des salariés et des
entreprises, sur la fmaiorotn pnesnseiorlflle 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 foatmirn des treuus et des maîtres d'apprentissage ;

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

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

??? la réponse à psoropnitois d'expérimentations en fevuor 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 sdtanyics
métiers des oaainstogrins peiesslonfnrleos d'employeurs du
bâtiment ;

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

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

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

?? les fiars de ffrontmonceinet du comité de ciroottnacen et de
coodtoinrain de l'apprentissage du bâtiment et des taavrx
publics, dnas caetnres lietims ;

?? la psrie en caghe des dépenses exposées puor la geostin
prtaraie de cette ciaootsn par les organisations, siégeant au
comité de ceaotnoicrn et de caiotiroodnn de l'apprentissage du
bâtiment et des taavrx publics, dnas la lmitie d'un prntucaoege
du mnatont des smoems collectées au ttire de la cotisation.

Au vu de ces éléments, les oonigtsanrias sydinceals de salariés et
les origintinsaas psrionellfnoeses 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 atcnos sanevtius :

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

? fraie en conséquence évoluer son ogtiasoranin et ses moyens,
dnas le rpecset de ses moiinsss rénouvées, en ttneat coptme des
rrcssueeos dnnot il dispose, nmmeanott cllees définies à l'article
1er du présent accrod ;

? tofmsenrarr la murqae CCCA-BTP et créer un nuveaou tetoririre
de mrquae (logo, positionnement, unirevs graphique) puor teinr
cptmoe des neuvloles dnitpossoiis législatives et de ceells du
présent accrod ;

? coulrrnce aevc l'opérateur de compétences de la construction,
au puls trad en srmptebee 2020, une conveotinn de paenitratat et
de coopération qui tninee compte des termes du présent arccod
(calendrier, missinos rvspecties et complémentaires des
organismes?) et des rncimoantmdaos des CNPE coeniojnts 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 cqtnainuinae d'années, les bneahrchs développent,
aevc l'appui du CCCA-BTP, un réseau praritaie de 77 CFA qui

alucInceeit puls de 40 000 apprentis, siot près 60 % de l'apprentissage dnas le bâtiment et puls de 10 % des atpprnis au neaivu ntoainal interprofessionnel.

Les CFA gérés pietrnmiaart (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 csnlieos d'administration paritaires. Aevc la réforme de l'apprentissage, les CFA vnot dioevr être puls que jamais en capacité de moiseedrn et d'adapter en pemranence luer ofrfe de formation, leus équipements pédagogiques, de gnraair la qualité de luer ofrfe de scveires 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 relveer ces nmubroex défis, vuaitx puor le réseau qu'elles peintolt deipus 75 ans, les otsriigaanons synacides de salariés et les onsriantgioas plonifroseleenss d'employeurs représentatives au paln niaanotl dnas le chmap de la bchnrae des etenirrsps ocncupat puls de 10 salariés, saeatignirs ou adhérente(s), considèrent dès lros esiesntel et ielnasdnbspie que ce réseau :

? cfootrne sa cohérence et son efficience, aifn qu'il cnoiunte de déployer, tnat en znoe uanbrie que rurale, la pliiutqoe des barehncs impulsée par les pieanaters sicaux et orientée vres le sevirce aux entreprises, aux jenues et aux filaelms ;

? s'organise, en créant nnotmmaet une aisoaitocsn prariiate nationale, suos fomre d'une tête de réseau cmoume aux atiaionscos régionales paritaires, dnot l'objet siaert d'accompagner ecfacmenfeit les CFA gérés ptnarmeiraeit (BTP CFA et bâtiment CFA) dnas lures développements et l'optimisation de lerus pemaoercfnrs de sicerve auprs des etseeprnrs et des apprentis.

Il est dnoc créé, dès début 2020 et au puls trad le 31 décembre 2020, en lein aevc les paietnraes suaiocx du bâtiment, une aiaocaitossn piatirrae nlatonie dnot l'objet est d'assurer une mssioin de tête de réseau des BTP CFA gérés paritairement.

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

Les oiasiaongrtns syeniacdls de salariés et les oinatiasrngos plsneloreefnioss d'employeurs représentatives au paln noanatl dnas le cahmp de la bhcanre des ertestnpreis ocncupat puls de 10 salariés, sitgraenais ou adhérente(s), décident de mandater, le meonmt venu, luers représentants siégeant au cesnoil d'administration des aistoascnsis régionales piarraitas puor eggnear le psoreuscs d'adhésion à l'association ntolaniae pitiarre tête de réseau.

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

Les onosiirntagas siydeclnas de salariés et les oaigiantsnros poeesiesfnlrolns d'employeurs représentatives au paln notiaanl dnas le cmhap de la bahcnre des eresptiens oacuncpt puls de 10 salariés, steirngaais ou adhérente(s), définissent les piraenlpis misonis de l'association praairtie nationale, qui s'exercent au bénéfice des aocntosais régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gnnroeacve piararite qui en snot members :

? auppi à la stratégie et au piloatge de l'activité ;
? gnratiae d'un dsptisoif cotenenenivnl coumnn dnot le cnotneu et les modalités soenrt définies dnas le cdare de pcruessos de msie en pclae de la création de la tête de réseau ptarairie des aisiostacons régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gvnoranecue ptarairie (cf. art. 4.1.2) ;
? msie à disioitsopn d'outils, de méthodes, d'expériences en matière de pédagogie ;
? paratge d'investissements theiecunqs ou pédagogiques ;
? msie à doitiiosn d'outils puor les ftoocnsis spuopr viore eexercie de ces moisnss par délégation (contrôle de gestion, qualité, gsieton immobilière?) ;
? création d'une muarqe de réseau, goesitn de la muqrae et ancotis de proitomon au pifot du réseau ;
? réponse à des aepls à ptjoers au bénéfice du réseau ;
? rchhceere de fmnaicenets complémentaires, de patteinraras nomtnmeat noanuitax et européens puor le réseau ;
? appui au développement de crtaoicinfies psolnnfolireeses ;
? msie en place d'une offre de forimoatn à deastonitin des

salariés des CFA ;

? partage de ressources, sleon des modalités définies par son cinseol d'administration en matière de péréquation de fnecintnemas entre CFA, aifn de répondre aux intérêts de la piofsroesn (localisation, innovation, réponses métiers?).

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

Le feiemncannt de l'association naoilatne pirtiaare des asciatiosns régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gunorcnevae piiratare est assuré par :

? l'ensemble des aoinitocsass régionales piietraars qui en snot membres, suos la fmroe d'une potitcailrpan fxie de bsae par aiaassiotcon prélevée sur cqhuae crnaott d'apprentissage ;

? des fannmtceies prélevés sur les recrsuseos naeontails générées par les réponses aux aepls à ptrjoes nmotaemnt initiés par le CCCA-BTP et l'OPCO de la cosintourtcn sur la bsae des rmeociomtnadnas des CNPE cneoinojts du bâtiment et des traavux pulcibs ;

? les rccuseores et/ou snuvboinets de la communauté européenne, de l'État, des régions et des collectivités puubqleis terltoerriias ;

? tuoets rscusoeres non ienterdtis par la loi en raopprt aevc l'objet saoiel de l'association paartiire nationale.

En 2020, le mnaotnt de la piitpatiarocn financière est fixé sleon les modalités définies à l'article 4.1.2 du présent accord.

Après 2020, le mtoannt de cette piittaoracipn financière srea réévalué, en tnat que de besoin, selon les règles définies dnas les stautts et sur décision du cnesiol d'administration de l'association ntaoalnie paritaire.

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

L'association notnaliae pirariate est gérée parmeainietrt par les prearnetais socuiaux représentés par les ogoarnnsiatiss secldynais de salariés et les ontnsaoirgaais poelnrfinesolses d'employeurs représentatives au paln nntiaaol dnas le champ de la barhcnre des eeisretnrps ocuncpat puls de 10 salariés, sageartniis ou adhérente(s).

Les désignations snot fteias par cancuhe de ces organisations. Les arrsdmeantituis désignés puvenet être issus du réseau des aiaontssocs régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gcaveunnroe 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 mrette en ?uvre les dssiiintoops du présent accord, les orgntnoaiasis secyniadls de salariés et les onioatraigsns pifnoeseoresllns d'employeurs représentatives au paln naotianl dnas le cahmp de la bhcanre des eptesinerrns oncpaut puls de 10 salariés, sitrgieaans ou adhérente(s), egnganet simultanément pruslieus chterains paritaires.

4.1.1?Travaux de pouisurte de la ttoinarsfaormn du CCCA-BTP

Les otiaigsrnnasos sindlcyaes de salariés et les otiasogrnanis poliefnsselorens d'employeurs représentatives au paln naoiantl dnas le chmap de la brchnae des epinrsrtees opnuccat puls de 10 salariés, sigaaiernts ou adhérente(s) mtneadant lerus ataeirunrdtisms siégeant au CCCA-BTP puor engager, dès la sgtianrue de l'accord, les atinocs nécessaires :

? à la puosrtiue de la trafsitrnamoon du CCCA-BTP et nmtamneot à la msie en ?uvre des doinisostips de l'article 2 du présent accodr et de cleels de son aircle 3 riletveas à la création de l'association nnoatliae pratirrae tête de réseau des aiaotcinasss régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gronvecuane patirraie ;

? à l'identification des conséquences sur les dnpiisoistos en vgeiur au sien du CCCA-BTP, neantmmot sur les suttats des assiioncotas régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à geunvacnore piararite ;

? aux éventuels transferts, rriepess ou délégations conIntieolnnves de msnisiois et d'activités, nntmeoamt du CCCA-

BTP vres la nellvuee aociasistn ntiolnae paitriare tête de réseau des aosacositnis régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gvarceonnue priaitare ;
? à la msie en ?uvre opérationnelle de ces diiosotnpss au puls trad en décembre 2020.

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

Les oirghosanitas sladcenisy de salariés et les oigaansoinrts pennoefsesloilrs d'employeurs représentatives au paln noaanitl dnas le cahmp de la bcahnre des erestriepns opacacut puls de 10 salariés, siatnergas ou adhérente(s), mnteaandt leurs aidutmnirasters siègeant au CCCA-BTP puor eeggna le puls rademeintp posibile et dès la sutriage de l'accord, au trite de la msie en ?uvre des dtisinosisos de son actlire 3, les aocnits nécessaires à :
? l'élaboration, en caiotoercntn avec les asiioatonscs régionales paritaires, des fruits sttatus de l'association nniataole ptariare tête de réseau des asciointosas régionales BTP CFA ou bâtiment CFA à gncvaoeunre prrtaaiie ;
? l'organisation du fnmtonnoiecent opérationnel de l'association noailtnae prtairaie tête de réseau ;
? l'adaptation en conséquence des sttatus des aicostsaoin régionales piaraetr ;
? l'élaboration, en crtncoateion avec les asscnoiatos régionales paritaires, de l'offre de sriecevs de l'association nniatloae pairritae auprès des actsoaisins régionales piarearts ;
? la fixation, en ccroetatnoin avec les aontsiocaiss régionales paritaires, du mnoatnt de la poittaaircipn financière de chuqae asicioaostn mmebre au ttire des fietancnemns perçus en 2020 puor chauqe cnaortt d'apprentissage ;
? la msie en ?uvre opérationnelle de ces dsstiniioops au puls trad le 31 décembre 2020.

Ces acitons sonert menées en vailhelt 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 suvii régulier par le csoenil d'administration. Ils s'inscrivent dnas le périmètre du contrôle général de l'État.

Dans ce cadre, à cpetmor du 1er jeanivr 2020, il est cvonenu que le secrétaire général du CCCA-BTP reçoit régulièrement les onaisgnotrs sdlyecnais représentatives des peornnless des BTP CFA pitareians puor mnteiianr 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 avec le réseau (déplacements, restauration, Incootais de salles?), snot pirs en cahrgre par le CCCA-BTP et fnot l'objet d'une cbilaptitaioimons spécifique. Le CCCA-BTP établit, dès la stngariue du présent accord, un bgeudt prévisionnel des aattpaodins du réseau prtairaie à la réforme. Il provisionne, puor 2020 et 2021, sur ses fdons de réserves, la msie en aaipplciotn des nellvueos organisations.

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

Le présent aoccrd noatinal est abpaillcpe en Fracne métropolitaine, cosre comprise, aux eeulryomps dnnot l'activité relève de cucahn des cpahms d'activité définis par les cnoveintons ciecvtloels natlaioens ci-dessous :
? coevoitnnn cvtloicele ntialnaoe du 8 ocrtboe 1990 des orruevis employés dnas les eterpernsis du bâtiment non visées par le décret du 1er mras 1962 (c'est-à-dire ocpcacut puls de 10 salariés) ;
? citonvonen cilovclete nlaioetnae des EATM du bâtiment du 12 jilulet 2006 ;
? connoeitvn 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 onnrsngiatinas sanylicdes de salariés et les oaoagintsrns pelnfleissenoros d'employeurs, représentatives au paln ntinaaol dnas le champ des breachns concernées, de diosiniotps ceonneeltinlvos dédiées spécifiquement à l'apprentissage dnas les enerrepts du bâtiment opncacut jusqu'à 10 salariés répond à l'exigence des diniiposots légales prpoees aux eireptsens enyomlat mnois de 50 salariés.

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

Le présent accrod est clocnu puor une durée indéterminée.

Une cmossiomn de suivi de l'accord réunissant les otsiioanagrsn sacdleyins de salariés et les oangtnaioiriss pelnolrisfoeenss d'employeurs, représentatives au paln nitoaanl dnas le cahmp de la barhne des eisnprtees ounpacut puls de 10 salariés, seitiangars ou adhérente(s), se réunira au puls trad au prmeoir tmetsrie 2022, plus tuos les 3 ans, puor apprécier les etfefs du présent accord.

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

Toute oniaiatogrsn représentative au paln ntoaanil dnas le cmhap de la bhracne des erntipsrees opacacut puls de 10 salariés, non srniagate du présent accord, porrua y adhérer ultérieurement au titre du cmhap dnas luqeel elle est recuonne représentative au naievu national, par siplme déclaration à la doriticen départementale du tarvail et de l'emploi de Piras où il arua été déposé. Elle dvrea également en avseir par lrette recommandée tteuos les oaagrnriostis 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 cahmp de la bnrahe des eprtnieirss opnucacut puls de 10 salariés, sitragnaie ou adhérente, après un préavis mnimum de 6 mois. Cttee dénonciation dvera être notifiée à tetous les atures otarinoiganss setaagrinis ou adhérentes par lerte recommandée avec 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 oogasrniiats représentatives au paln naatonil dnas le cmahp dnas le cmhap de la brnache des eiseretrnrs opacncpt puls de 10 salariés, sriainatge ou adhérente, la (ou les) disposition(s) dénoncée(s) ou la totalité de l'accord rseerta en viuuegr 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 nevoud acorcd ne l'ait remplacé aavnt ctete date.

Toute miocitaodifn ou révision ne puet être effectuée que par les onrtisnaiagos siydaelnscs de salariés et les onnrtagisinas pleseoierfsonls 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 dstnopiiis du présent acorcd etnnret en vigueur dès sa signature, à l'exception des dsositiionips de l'article 1er dnnot l'application est supusende :
? jusqu'à la pciatobuln au Joruanl oeiefcfl de l'arrêté d'extension de l'accord ccleiotlf naoantil rlteiaf à l'apprentissage dnas le bâtiment du 22 nmeorvbe 2019 ? eeeirstprns oanucpt puls de 10 salariés ;
? à la pilibucaotn au Jnuoarl oeficifl de l'arrêté d'extension de l'accord colltciemf 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 dipoioistnss de l'article 1er srea etecifve après la ploacbiitun des arrêtés d'extension des acdrco ralfites à l'apprentissage dnas le bâtiment ? eietneprss ouacpnct jusqu'à 10 salariés et eepsreritns opcnacut puls de 10

salariés, et au puls tôt le 1er jviesanr 2021.

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

Le présent acrocd srea déposé à la ditcoiren générale du taarivl et au secrétariat-greffe du cesoinl des Prud'hommes de Paris, conformément aux dptissniioos des alitercs L. 2231-6 et D. 2231-2 et sviautns du cdoe du travail.

Les oinrotiasagns syicleands de salariés et les osonigitarnas psilrfleeonsnoes d'employeurs représentatives au paln niaotnal dnas le cmhap de la bchrae des eprinsretes ouccapnt puls de 10 salariés, en deernanmodt l'extension conformément aux aclitres L. 2261-19 et sivnutas du cdoe du travail.

Par ailleurs, il aetdirrpnpaa à la deicoirtn générale du travail, au puls trad à l'occasion de la procédure d'extension de l'accord cliotclef nnitoaal raliety à l'apprentissage dnas le bâtiment ? esiprenerts ocnpucat puls de 10 salariés ?, d'apprécier la représentativité des oaogninarists snceildays de salariés dnas le champ précité de l'accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 nov. 2019

La loi du 5 sreembpte 2018 puor la liberté de ciiohsr son aevinvr pnoerinefsosl mqurae une rurtupe htqiriosue de l'organisation, de la gnrcvunaoee et du femneaincnt de l'apprentissage.

Cette réforme impsoe aux piarneteras saucoix du stcuere d'activité du bâtiment (le « Bâtiment »), de faire évoluer le doiissptif d'apprentissage pseinnnorefol qu'ils poelntit duepis 75 ans. En effet, les neeolvlus disionoitsps législatives iergteonnrt la gestion, au sien du même orimgane qu'est le CCCA-BTP, d'un fmncaneieint spécifique des brchneas du bâtiment en fevaur de l'apprentissage et d'un réseau de formation.

Les esrertnpies du bâtiment acnlleceiut eonrce une majorité de jueuns peu qualifiés, qui préparent par la vioe de l'apprentissage un CAP et puor 1/3 d'entre eux, un bervet psioiefornensl ou un BAC professionnel. La majorité de celels qui eepoimlnt des aitneprps snot artisanales.

En outre, le rcumnrteeet de salariés qualifiés et l'actualisation de luers compétences snot un eneuu mjaeur de compétitivité des entreprises, cotmpe tneu de l'accélération des tooairrmtsnans économiques, technologiques, réglementaires, organisationnelles.

Dans ce cadre, le réseau des CFA gérés pitaemranreit gnaitrat le déploiement cohérent de la piilouqte clelotvennninoe des bnacrhes par un mglalaie trrtoiearil tnat uraibn que rural. Il bénéficie jusqu'à ce juor de rsoeruces des eeniterprss du bâtiment tuot particulièrement dédiées à l'apprentissage. Ce même réseau s'est également engagé dnas une démarche de tmisrorotnfaan fondée sur la différenciation, l'innovation et l'attractivité de l'apprentissage BTP, au trvreas du paln stratégique Transform'BTP adopté, dès 2017, à l'unanimité du cosneil d'administration du CCCA-BTP.

La prisoeifson porte dnoc une antiotetn particulière à la qualité de

l'alternance, au srvice proposé par le CFA, à la réussite de la ftamioron et à une employabilité durable. Dès lors, il est de la responsabilité des benrhacs d'affirmer luer volonté de pooimuvror un appgsanterise de qualité et de s'en dennor les moyens, aifn de pmetrrtee à tuos les CFA de bénéficier d'un aoemagecpmncnt de proximité, thequice et opérationnel qui luer pterteme de répondre à ces objectifs.

Considérant les dnoitpoississ crnnecnoat les CPPNI visées à l'article L. 2232-9 du cdoe du travail et considérant par airellus les dptissnotiios cannorncet l'extension visées à l'article L. 2261-19 du cdoe du travail,

Considérant la volonté des onaagnisrtois sdyiclaens de salariés et les oirgnoiatasns plrenseeoofslnis d'employeurs représentatives au paln nitaaonl dnas le cmahp de la bchnrae des epsiteerrns opccnuat puls de 10 salariés, siaitgenras ou adhérente(s), de ctinouenr à privilégier la vioe de l'apprentissage puor accéder aux métiers du bâtiment et d'assurer le rmvenlulnoeeet de ponnselres qualifiés au sien des entreprises,

Considérant les msiosnis légales et coteevoinlnelns du CCCA-BTP et de l'opérateur de compétences de la cnuisttocorn en charge, dnas luer cmhap respectif, de la msie en ?uvre des orniteatnios des poutqleis cnieenoltennllovs d'apprentissage du bâtiment,

Vu les dioptiosisns de la loi du 5 smerebtp 2018 et ses ttexes d'application caonncenrt nanoemmtt l'apprentissage,

Vu les dtisnopsiois du cdoe du tvaairl cceoannrnt l'organisation et le faeminenct de l'apprentissage dnas la bnrahce des eseirenprts ocucapnt puls de 10 salariés,

Vu les aoccdrs clnucos rielcats à l'apprentissage dnas le bâtiment,

Les ontsagiriaons sylcndiaes de salariés et les oaoatsrinings pssinnelreoelfos d'employeurs représentatives au paln niotanal dnas le cmhap de la barhnce des eetinrseprs occupant puls de 10 salariés, sranigeaits ou adhérente(s) :
? ainfrmeft luer volonté de co-construction de cet arccod dnas le cadre d'une vsioin partagée de la msie en ?uvre de la réforme de l'apprentissage ;
? décident d'adapter les dipioitsosns de luer ploiuqte professionnelle, en pérennisant d'une prat luer engeengamt en fveaur d'un agnptssrpeiae de qualité et en ajustant, d'autre part, lerus priorités piiqtluoes et modalités spécifiques de fceenamnnt de l'apprentissage ;
? décident, au tavrres des présentes dispositions, du nécessaire ancnemmacpget de tuos les CFA qui foermnt aux métiers du bâtiment.

Cet aempemcangcnot tneit cmtpoee des aexs priotiaeris stnauvis :
? ptoromion et vosilraoitane des métiers et des eptereinrss du bâtiment ;
? aeancpmneomcgt des jueuns qui, eu égard à luer pirfol dnas nos bcahenrs (niveau de qualification, etc.), nécessite un agencoamcenmpt ptaceiruirl dnarut luer agsirtpesanpe ;
? développement de la qualité de la fomaitron plsnoefseonirle et naomnmnt des faimoontrs en alternance, en etrpsrinee et en CFA ;
? développement de l'usage du numérique et de l'innovation dnas la fooatmrin aux métiers ;
? fcennmiaent des itnnsieemstsevs d'avenir, en complément des arutes fnnctnmeeias d'investissements de l'apprentissage au sien des brchneas du bâtiment ;
? eoecurngenamt à la mtsuaitiluoan des rroseuces ernte airceus 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,

Île-de-France hors Seine-et-Marne
Accord du 13 avril 2021 relatif aux
œuvres sociales

Article - Préambule

Accord conclu pour 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 service efficace et de qualité en matière d'œuvres sociales, outils de fidélisation des salariés et contributeurs à la meilleure performance de la profession, les organisations patronales d'employeurs et les organisations de salariés représentatives au niveau national décident de l'adosser à une cotisation 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 prelatenas sciuoax se snot réunis le 20 janeivr 2010 en vue d'examiner les ctodnniios d'une ritaroavoilsen des anmettopinpes mamuiinx des ingénieurs et cadres du bâtiment, à efft 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 aclepiapbbs à la hiérarchie définie par la connitvoen cvltielcoe naolntaie du 30 aivr 1951, puor teotus zones et puor un hraoire haadbiomdere de 39 heures, conformément au tlbateau 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 ttexe du présent avenant srea déposé à la drietoicn générale du taairvl et au secrétariat-greffe du coeinsl de prud'hommes de Paris, conformément aux donsosiipits des actrelis L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoo du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 20 janv. 2010

Toute oasiatgornin scadnyile non satagiirne du présent avnnaet prruoa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoo 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 ampttioeenms mniiumx des ingénieurs et careds du bâtiment, à efeft du 1er février 2012.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Les pirates snrtiaegais décident de roereiasvrl au 1er février 2012 les amnetepotpins miiamnux des ingénieurs et ceadrs du bâtiment apapellicbs à la hiérarchie définie par la cenotoivnn cvlilctoee nnoailtae du 30 avril 1951, puor tuteos zoens et puor un hriaroe 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 dteiricon générale du tvriaal et au secrétariat-greffe du csneoil de prud'hommes de Paris, conformément aux doiisntisops des alreicts L. 2231-6 et D. 2231-2 du cdoo du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2012

Toute oagostraiinn saiyndle non sitaairnge du présent aannevt prura y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoo 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 parties ci-dessous se sont réunies le 16 janvier 2013 en vue d'examiner les conditions d'une révision des salaires minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2013.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Les parties ci-dessous décident de réviser au 1er février 2013 les salaires minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour tous zons et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau 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 parties ci-dessous se sont réunies le 15 janvier 2014 en vue d'examiner les conditions d'une révision des salaires minimaux des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2014.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

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

(En euros.)

Avenant n 67 du 14 janvier 2015

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2013

Toute entreprise soussignée non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code 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 texte du présent avenant sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2014

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

relatif aux appointements minimaux

au 1er février 2015

Signataires	
Patrons signataires	La CAPEB ; La FPOBCNTP (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 représentants saucux se sont réunis le 14 janvier 2015 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des aménagements mutuels des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2015.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

Les représentants des ingénieurs et cadres du bâtiment appliqués à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Coefficient	Montant
-------------	---------

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 représentants saucux se sont réunis le 14 janvier 2016 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des aménagements mutuels des ingénieurs et cadres du bâtiment, à effet du 1er février 2016.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2016

Les représentants des ingénieurs et cadres du bâtiment appliqués à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après.

(En euros.)

Avenant n 69 du 18 janvier 2017

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2015

Toute obligation s'ajoutant non signifiée du présent avenant prouve y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

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

Article 2

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2016

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2016

Toute obligation s'ajoutant non signifiée du présent avenant prouve y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code du travail.

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 petneiarars siuaocx se snot réunis le 18 javiner 2017 en vue d'examiner les cndniioots d'une rtiliaoraveson des appenmotitens minauimx des ingénieurs et cdraes du bâtiment, à effet du 1er février 2017.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2017

Les piteras signataires, panrent en ctompe l'objectif d'égalité poreefnslsniloe ernte les fmemes et les hommes, décident de rvirelosaer au 1er février 2017 les aeepnpinmtots miiumanx des ingénieurs et cderas du bâtiment aaplpiecbis à la hiérarchie définie par la continevon cctolvliee noilntaae du 30 avril 1951, puor tuoets zeons et puor un hroriae hioaddmeabre de 39 heures, conformément au taelabu ci-après.

(En euros.)

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

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 preiteanras saicoux se snot réunis le 18 jineavr 2018 en vue d'examiner les cotoindins d'une reiasavltroion des aimnteoenptps mimnaux des ingénieurs et cadars du bâtiment, à eefft du 1er février 2018.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2018

Les prtaeis signataires, pnreant en cptmoe l'objectif d'égalité pfloesnsirlonee ernte les femmes et les hommes, décident de riesleaovrr au 1er février 2018 les aeepnmтитеons miiuamnx des ingénieurs et cdears du bâtiment aplieblpac à la hiérarchie définie par la cvoneoitnn ctoiellvce nloitanee du 30 arvil 1951, puor teouts znoes et puor un hairroe hdbadamoiere de 39 heures, conformément au tlbaee ci-après :

(En euros.)

Avenant n 71 du 16 janvier 2019

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 aanvnet srea déposé à la dctoierin générale du tvaarl et au secrétariat-greffe du cnoesil 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 srganatiie du présent avnaent puoroa 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 aanvnet 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 scaillydne non sraingtiee du présent annvaet puoroa y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

relatif aux appointements minimaux

au 1er février 2019

Signataires	
Patrons signataires	CAPEB ; FNCSOP ; FFB ; FFIE,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2019

Les praerneatis suiaco se snot réunis le 16 jevianr 2019 en vue d'examiner les cntinidoos d'une rtiviealosaorn des anemonppties mimuanix des ingénieurs et cedras du bâtiment, à efeit 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 pneierssoofnlle etrne les fmeems et les hommes, décident de resivroealr au 1er février 2019 les anpoptietmes mminuix des ingénieurs et cdears du bâtiment aeacpllpbis à la hiérarchie définie par la coienotvnn colitelvce nliatnoae du 30 avril 1951, puor teutos 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 tvaarl et au secrétariat-greffe 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	FNCSOP ; FFB ; FFIE,
Syndicats signataires	BATIMAT-TP CTFC ; FNCSB CDFT ; CFE-CGC BTP ; FG FO construction,

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Les pneratriaes suaicox se snot réunis le 14 jeainvr 2020 en vue d'examiner les cintonioids d'une raeraolotivsn des antpptnieeoms mainumix des ingénieurs et craeds du bâtiment, à efeit du 1er février 2020.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2020

Les piertas signataires, pearnt en copmte l'objectif d'égalité pnsorfnoslleiee entre les fmeems et les hommes, décident de rvorseaielr au 1er février 2020 les anmenotieppts mmainuix des ingénieurs et cdaers du bâtiment aelpcablpis à la hiérarchie définie par la coievtntnon ccvileolte natlanoie du 30 aivr 1951, puor tetuos zenos et puor un hrrioae hoerdabaidme 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 anvnaet srea déposé à la drcoiiten générale du taraivl et au secrétariat-greffe 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 jeianvr 2021 en vue d'examiner les coindotins d'une ravoisrotlaie des annpttopmeis mnuaix des ingénieurs et cdraes du bâtiment, à effet du 1er février 2021.

Article 1er

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2021

Les ptaeis signataires, parnnnet en cmopte l'objectif d'égalité proennissollfee ertne les fmees et les hommes, décident de rsvoreialr au 1er février 2021 les ainepttopmnes miinamux des ingénieurs et cedras du bâtiment aappilebcls à la hiérarchie définie par la coenintovn cvtloiecle nitaoalne du 30 avril 1951, puor ttueos zneos et puor un horraie hmdbeaiarode 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, lirie :

(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 aepeptitnmoss miinuamx des ingénieurs et cdears du bâtiment, à effet du 1er février 2023.

Coefficients	À cspotmer 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 tiaavrl et au secrétariat-greffe du ceinosl de prud'hommes de Paris, conformément aux dosioiitnps des aeiclttrs 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 sclndniyae 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 peairts signataires, pannert en cmpote l'objectif d'égalité pnllofoesinesre entre les fmeems et les hommes, décident de rsolaeverir au 1er février 2023 les aopnttmieenps mnuaix des ingénieurs et crdeas du bâtiment ailpbplpces à la hiérarchie définie par la coineotvnn ccioelvtle naoaitle du 30 avril 1951, puor toutes zeons et puor un hoirrae heidraaodbme de 39 heures, conformément au tlbaeau 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 févr. 2023

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

Article 3

En vigueur non étendu en date du 1 févr. 2023

Toute personne n'ayant pas signé le présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du code 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. Romain