

**ACCORD NATIONAL RELATIF A LA MISE EN ŒUVRE
DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE
DANS LES ENTREPRISES DU BATIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS
DU 30 JUIN 2004**

Entre :

- la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB)
- la Fédération Française du Bâtiment (FFB)
- la Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de Production (FNSCOP)
- la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)

Et

- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois - CFDT
- la Fédération BATI - MAT TP - CFTC
- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction - CGT
- la Fédération Générale Force Ouvrière du BTP et ses activités annexes CGT - FO
- le Syndicat National CFE – CGC – BTP

Vu l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003,

Vu la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

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

Considérant qu'il s'agit d'une opportunité pour les branches du bâtiment et des travaux publics pour trouver les réponses les mieux adaptées aux enjeux du secteur,

Les parties signataires se donnent pour objectif le développement des compétences des personnels des entreprises :

- afin que les salariés s'intègrent mieux, se qualifient, soient fidélisés et obtiennent une reconnaissance professionnelle,
- pour qu'ils deviennent acteurs de leur formation et de leur évolution professionnelle,

- pour que leurs expériences soient validées s'ils le souhaitent,
- pour que les jeunes, notamment ceux qui n'ont pas bénéficié d'une formation initiale, soient accompagnés et réussissent leur formation et leur intégration dans l'entreprise.

Les parties signataires se donnent également pour objectif de créer des dispositions qui généreront du progrès dans les professions du bâtiment et des travaux publics pour que les entreprises :

- soient plus compétitives,
- s'adaptent et se développent dans un environnement économique en évolution permanente,
- pour qu'elles mettent en œuvre une meilleure gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de leurs salariés, intégrant la validation des acquis de l'expérience.

Les parties signataires se donnent, aussi, comme objectif de renforcer la politique de formation et la cohésion entre les organismes des branches du bâtiment et des travaux publics.

Enfin, les parties signataires demandent à leurs représentants nationaux et locaux de promouvoir ensemble les orientations de cet accord auprès des pouvoirs publics et des partenaires de la profession et de contractualiser des partenariats favorisant leur mise en œuvre.

ARTICLE 1 : ORIENTATIONS GENERALES :

Les parties signataires du présent accord arrêtent les trois grandes orientations générales suivantes:

- **la personnalisation de la formation** qui prend en compte l'expérience, les acquis, les attentes ainsi que les projets du salarié, et, **la professionnalisation** qui permet l'acquisition, le maintien et le développement des compétences du salarié dans l'exercice de son métier au regard des besoins et projets de l'entreprise,
La personnalisation et la professionnalisation sont au cœur des évolutions et de l'impulsion que les parties signataires veulent donner à la formation continue et à la VAE au travers de cet accord,
- **l'adaptation de la formation** aux possibilités et aux aspirations des salariés et des demandeurs d'emploi ainsi qu'aux contraintes des entreprises. Dans cette perspective, l'OPCA Bâtiment, le FAF.SAB et l'OPCA TP interviendront sur l'offre de formation,
- **l'engagement du salarié et de l'employeur** basé sur l'entretien professionnel.

ARTICLE 2 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES METIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les parties signataires décident la création d'un Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP est placé sous l'égide des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi conjointes du Bâtiment et

des Travaux Publics. Celles-ci assurent la coordination de l'observatoire et en déterminent les orientations. Elles constitueront en leur sein un « Comité de pilotage technique paritaire de l'observatoire des métiers et des qualifications dans le BTP », chargé de définir des programmes, un calendrier de réalisations et d'effectuer des travaux préparatoires ou de suivi.

Les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics orientent les travaux dans un but de prospective. Elles peuvent confier des travaux spécifiques aux organismes de la profession et s'appuient sur leurs réalisations et notamment :

- le programme coordonné d'études, d'ingénierie et d'expérimentation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés du Bâtiment et des Travaux Publics (OPCA B, OPCA TP),
- les études, ingénierie et expérimentations réalisées par le FAF.SAB,
- les études réalisées par le CCCA-BTP.
- la Banque Nationale de Données de Compétences du groupe OPCA-GFC-AREF,
- les observatoires et tableaux de bord régionaux de l'emploi et de la formation dans le BTP,
- le tableau de bord de l'emploi et de la qualification des jeunes du BTP,
- le contrat d'études prospectives (CEP) du secteur de la construction.

Les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics ou le Comité de pilotage, peuvent aussi confier à des organismes compétents la mise en œuvre de tout ou partie des actions conduites par l'observatoire ainsi que leur coordination technique.

Les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics examinent tous les ans les résultats des travaux de l'observatoire et plus particulièrement l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois et des qualifications. Les résultats de cet examen, les conclusions, orientations et priorités fixées par les CPNE en matière de formation professionnelle, sont communiqués aux organismes paritaires du bâtiment et des travaux publics pour contribuer à la détermination des priorités et critères de prise en charge. Ces résultats sont à la disposition des chefs d'entreprises et des institutions représentatives du personnel. Elles sont également communiquées pour information au Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP).

Le CCCA-BTP et les OPCA des branches du Bâtiment et des Travaux Publics affectent aux actions réalisées dans le cadre de cet observatoire un budget déterminé par l'accord triennal sur les priorités et les moyens de la formation. Le budget attribué par les OPCA est financé par une partie des sommes collectées au titre des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de branche.

ARTICLE 3 : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

3.1. Vocation du contrat de professionnalisation dans le BTP :

Les parties signataires du présent accord confirment que la vocation première et prioritaire du contrat de professionnalisation dans le secteur, est d'attirer, d'accueillir et de recruter des jeunes et des demandeurs d'emploi qui souhaitent

s'intégrer dans les professions du BTP et y évoluer, de les former aux métiers, de les professionnaliser et de les conduire à une qualification.

3.2. Règles générales relatives au contrat de professionnalisation :

Le contrat de professionnalisation est ouvert aux jeunes âgés de 16 à moins de 26 ans ainsi qu'aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La durée du contrat de professionnalisation est fixée par l'employeur et le bénéficiaire en cohérence avec la durée de l'action de professionnalisation nécessaire à l'acquisition de la qualification professionnelle visée.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation qui se situe en début de contrat à durée indéterminée est comprise entre six et douze mois.

La durée du contrat de professionnalisation en CDD ou de l'action de professionnalisation en CDI peut être portée à un maximum de vingt-quatre mois pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme, un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L.335-6 du Code de l'Education ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives.

Les actions d'évaluation et d'accompagnement ainsi que les enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation sont d'une durée comprise entre 15 % et 25 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation sans être inférieure à cent cinquante heures.

La durée des actions définies à l'alinéa précédent peut être portée à un maximum de 40 % de la durée totale du contrat ou de l'action de professionnalisation en CDI pour les bénéficiaires qui préparent un diplôme ou un titre enregistré dans le répertoire national des certifications professionnelles ou une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics.

Cette même durée peut être portée à un maximum de 50 % de la durée totale du contrat lorsque celui-ci est conclu par un Groupement d'Employeurs pour l'Insertion et la Qualification (GEIQ) labellisés par le Comité National de Coordination et d'Evaluation des GEIQ (CNCE-GEIQ).

3.3. Ordre des priorités pour les contrats de professionnalisation dans le Bâtiment :

Dans le Bâtiment, les contrats de professionnalisation ont pour objet de favoriser l'insertion ou la réinsertion de leurs bénéficiaires en leur permettant d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles,
- soit une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives nationales du Bâtiment,
- soit une qualification figurant sur une liste établie par les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics.

Dans cette perspective, et compte tenu des besoins importants de recrutements du secteur, seront pris en charge les contrats qui ont pour objet, dans l'ordre de priorité suivant, de :

- **Compléter la formation initiale des jeunes** par des contrats d'une durée de 6 mois à un an et d'une durée de formation égale au minimum à 150 heures ou à 15% de la durée du contrat. Une priorité est donnée au contrat de professionnalisation qui permet à un jeune salarié d'obtenir la certification professionnelle du Bâtiment qu'il n'aurait pas obtenue à l'issue d'une formation initiale. L'action de professionnalisation peut compléter le cas échéant la compétence professionnelle de jeunes diplômés,
- **Favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi** et faciliter leur intégration professionnelle durable dans le secteur du bâtiment. Dans ce cas, les formations sont centrées sur l'emploi et le métier que les bénéficiaires vont exercer. En particulier seront privilégiés les contrats qui prévoient des formations permettant les acquisitions de compétences manuelles, techniques, technologiques, intégrant la sécurité et si nécessaires d'enseignements généraux fondamentaux indispensables aux apprentissages.
- **Aider à l'intégration des travailleurs handicapés.**

Pour ces deux publics prioritaires qui précèdent, les demandeurs d'emploi et les travailleurs handicapés, la durée et les modalités des formations seront ajustées aux caractéristiques de l'emploi, prendront en compte les acquis des jeunes, des demandeurs d'emploi et des travailleurs handicapés ainsi que leurs attentes à l'égard de la formation. Les partenariats avec les institutions spécialisées seront recherchés.

- **Favoriser le recrutement et la formation des femmes,**
- **Acquérir les capacités à gérer ou à conduire une entreprise.**

Hormis les formations conduisant à une certification professionnelle du Bâtiment, la durée du contrat de professionnalisation de 24 mois doit rester exceptionnelle.

Cependant, les CPREF ayant une demande de formation professionnelle du Bâtiment d'une durée de 24 mois conduisant à un diplôme, un titre professionnel ou un CQP, doivent apprécier son intérêt et sa qualité avant de la proposer aux CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics qui pourront l'inscrire sur la liste nationale des qualifications pouvant être préparées par contrat de professionnalisation.

3.4. Priorités dans les Travaux Publics :

Dans le secteur des Travaux Publics, la priorité sera donnée au financement des contrats de professionnalisation dont l'objet est la formation des bénéficiaires aux métiers des travaux publics, que ces contrats s'adressent à des jeunes dépourvus de qualification ou ayant une qualification insuffisante pour occuper un emploi ou qu'il s'agisse de favoriser l'intégration des demandeurs d'emploi ou des travailleurs handicapés pour laquelle des partenariats avec les institutions spécialisées seront recherchés.

Le contrat de professionnalisation doit favoriser l'intégration du public féminin dans les entreprises de Travaux Publics.

3.5. Mise en œuvre des contrats de professionnalisation :

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

Dans un délai de deux mois maximum à compter de la date de signature du contrat, l'employeur doit examiner avec le salarié, et le cas échéant avec son tuteur, l'adéquation du programme de formation afin d'y apporter d'éventuels aménagements.

3.6. Rémunération :

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de vingt-six ans perçoivent pendant la durée du contrat de professionnalisation à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : **65 %** du Smic
- Salariés âgés de plus de 21 ans : **80 %** du Smic

Pour les titulaires d'un BAC-PRO, d'un Brevet Professionnel, d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle de niveau IV :

- Salariés âgés de moins de 21 ans : **75 %** du Smic
- Salariés âgés de plus de 21 ans : **90 %** du Smic

Les titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure à 100% du Smic, sans que celle-ci soit inférieure à 85% de la rémunération minimale conventionnelle de la branche dont relève l'entreprise.

3.7. Révision des modalités de mise en œuvre :

En tant que de besoin, les CPNE pourront proposer aux partenaires sociaux les aménagements aux accords qui s'avèreraient nécessaires sur les durées de contrat ou de formation admises dans la branche sans préjuger des capacités de financement par les organismes collecteurs.

ARTICLE 4 : PERIODE DE PROFESSIONNALISATION

4.1. Vocation générale des périodes de professionnalisation :

Les parties signataires du présent accord donnent aux périodes de professionnalisation, l'objectif de contribuer :

- à favoriser l'évolution professionnelle des salariés concernés,
- à la mise en œuvre de démarches de progrès par la gestion prévisionnelle des compétences au sein des entreprises,
- à capitaliser les unités de formation et les expériences successives.

Elles demandent aux OPCA en particulier d'intervenir sur l'offre de formation pour que celle-ci propose des modules cohérents, professionnels, relativement courts et construits dans une logique de capitalisation progressive.

4.2. Salariés prioritaires :

Sans préjudice des dispositions de l'article L.982-1 du Code de Travail, les parties signataires décident que les périodes de professionnalisation dans le BTP sont ouvertes aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée aux évolutions technologiques et organisationnelles et en priorité aux premiers niveaux de qualification quel que soit leur âge :

- ou âgés de moins de 30 ans,
- ou âgés de 45 ans et plus, ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle pour maintenir leur employabilité,
- ou aux salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise,
- ou aux travailleurs handicapés,
- aux femmes à la suite d'un congé maternité,
- ainsi qu'aux femmes et aux hommes qui reprennent leur emploi après un congé parental.

4.3. Nature des actions de formation :

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de permettre aux salariés d'acquérir :

- soit un diplôme, un titre professionnel ou un certificat enregistrés dans le répertoire national des certifications professionnelles, en utilisant si possible les acquis des salariés dans le cadre de la VAE.
- soit une qualification reconnue dans les classifications des conventions collectives nationales du Bâtiment et des Travaux Publics,
- soit une qualification figurant sur une liste établie par les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux types d'actions de formation suivants :

- actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences,
- actions de promotion ayant pour objet de permettre l'acquisition d'une qualification plus élevée,
- actions de prévention ayant pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les salariés dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité.

Les actions de formation ayant pour objet d'adapter le salarié à son poste de travail sont réalisées pendant le temps de travail.

4.4. Mise en œuvre des périodes de professionnalisation :

Les parcours de formation doivent répondre aux besoins réels des bénéficiaires et être déterminés en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord du 5 décembre 2003, soit d'une évaluation individuelle réalisée

conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences, soit d'une action de validation des acquis de l'expérience.

4.5. Révision des modalités de mise en œuvre :

Les CPNE proposeront aux partenaires sociaux les aménagements aux accords qui s'avéreraient nécessaires relatifs à la durée minimale de formation, les publics pouvant accéder en priorité aux périodes de professionnalisation ainsi que les objectifs prioritaires desdites périodes.

ARTICLE 5 : TUTORAT ET ROLE DE L'ENCADREMENT

Les parties signataires du présent accord considèrent que la profession doit renforcer le tutorat dans le secteur pour contribuer à la réussite des contrats et périodes de professionnalisation et de manière plus générale au développement de la transmission des compétences au sein des entreprises.

Le tutorat a pour fonctions principales d'accueillir, d'accompagner l'intégration des nouvelles recrues au sein des entreprises et de transmettre les compétences dans l'acte de travail.

Pour atteindre ces objectifs, la mise en place du tutorat dans les entreprises sera encouragée, les contenus et les modalités de formations des tuteurs seront ajustés aux attentes des employeurs et des salariés

5.1 Tutorat pour le contrat et la période de professionnalisation :

Lorsque le contrat ou la période de professionnalisation concerne un jeune âgé de moins de 26 ans, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés volontaires de l'entreprise. La personne choisie doit justifier d'une expérience professionnelle de deux ans minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification ou d'expérience.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer des moyens et du temps nécessaire pour exercer sa fonction tutorale et s'y préparer.

5.2. Caractéristiques des formations de tuteurs :

- Dans le secteur des travaux publics, le tutorat est organisé conformément aux dispositions de l'accord national collectif du 23 septembre 2003 relatif au développement du tutorat et à celles de la loi du 4 mai 2004 relatives à l'exercice de la fonction tutorale.

- Dans le secteur du bâtiment, le tutorat est organisé selon les principes suivants :

Les représentants des employeurs et des salariés du bâtiment, au sein de leurs instances régionales en particulier, examineront et orienteront les contenus et les modalités des formations de tuteurs.

Le conseil proposé aux entreprises par les OPCA les incitera à développer un état d'esprit collectif sur l'importance du tutorat pour l'avenir de l'entreprise. Les formations proposées s'inspireront des modèles de développement des comportements personnels, d'écoute, d'accompagnement et de valorisation,

d'organisation du travail, le tout re-situé dans le contexte professionnel de l'entreprise et de la profession.

Les partenaires sociaux du bâtiment et les OPCA concernés conviennent d'examiner les formules d'encouragement au développement du tutorat.

5.3. Rôle de l'encadrement :

Les parties signataires du présent accord rappellent la mission essentielle que doit jouer le personnel d'encadrement dans l'information, l'expression des projets individuels, la mise en œuvre et l'animation du tutorat. Dans cette perspective, les actions de formation qui préparent à l'exercice de ce rôle et celles qui préparent à la conduite des entretiens professionnels sont prises en charge par les OPCA sur le budget qu'ils affecteront à cet effet.

ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINANCIERES RELATIVES AUX CONTRATS ET PERIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires affirment que les contrats et périodes de professionnalisation doivent correspondre aux besoins réels des bénéficiaires. A cette fin, il est décidé qu'une priorité de prise en charge sera accordée par les OPCA du Bâtiment et des Travaux Publics aux contrats et périodes de professionnalisation qui auront été précédés d'une évaluation individuelle visant à déterminer la nature et la durée des actions de formation permettant l'atteinte des objectifs visés.

Les organismes paritaires collecteurs agréés du Bâtiment et des Travaux Publics prennent en charge les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation prévues aux articles L. 981-3 et L. 982-4 du Code du Travail en fonction des priorités fixées par les CPNE ainsi que de leurs capacités de financement. Dans le cas où ils souhaiteraient avoir la possibilité de demander un concours financier au fonds national prévu par l'article L.961-13 du Code du Travail, ils se conformeront à la définition du coût moyen de contrat établi par le Comité Paritaire National pour la Formation Professionnelle (CPNFP).

Les forfaits horaires de prise en charge par les OPCA des contrats et des périodes de professionnalisation figurent en annexe du présent accord. Ces forfaits peuvent être adaptés périodiquement par accord de branche sur proposition des OPCA concernés.

Les parties signataires mandatent leurs représentants dans les OPCA du bâtiment et des travaux publics pour que les conseils d'administration de ces organismes proposent des forfaits horaires d'un montant modulé pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations.

ARTICLE 7 : DROIT INDIVIDUEL A LA FORMATION

7.1. Vocation du DIF dans le BTP :

Dans le BTP, le DIF mis en œuvre à l'initiative du salarié en accord avec son employeur a pour première priorité d'accompagner le salarié dans la réalisation de son projet de promotion. Le DIF permet au salarié en seconde priorité de bénéficier d'actions de formation à l'acquisition d'une qualification ou de perfectionnement de ses connaissances professionnelles tout en développant son employabilité.

7.2. Les règles générales relatives au DIF dans le BTP :

A compter du 1^{er} janvier 2005, tout salarié employé à temps plein ou à temps partiel, sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, bénéficie chaque année d'un droit individuel à la formation d'une durée de 20 heures cumulables pendant 6 ans. Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée au prorata temporis. En tout état de cause, les droits acquis au titre du DIF sont cumulables jusqu'à concurrence d'un plafond fixé à 120 heures.

Les parties signataires décident que tout salarié employé à temps plein, sous contrat à durée indéterminée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie a acquis au titre du DIF, au titre de l'exercice 2004, 20 heures dès le 31 décembre 2004. Pour les salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée et ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise qui l'emploie, le DIF acquis au 31 décembre 2004 est calculé prorata temporis.

Les salariés sous contrat à durée déterminée bénéficient également du DIF calculé prorata temporis dès lors qu'ils justifient avoir travaillé pendant au moins 4 mois au cours des douze derniers mois.

Chaque salarié est informé par écrit annuellement du total des droits acquis au titre du dispositif du DIF.

7.3. Mise en œuvre du DIF dans le BTP :

Le DIF relève de l'initiative du salarié, en accord avec son employeur. Le choix de l'action de formation est arrêté par accord écrit du salarié et de l'employeur.

L'employeur dispose d'un mois pour notifier sa réponse motivée au salarié.

Les actions de formation au titre du DIF peuvent être réalisées en utilisant les droits acquis et les autres moyens d'accès à la formation continue (périodes de professionnalisation, plan de formation...).

Les parties signataires souhaitent que le choix de l'action de formation suivie dans le cadre du DIF soit arrêté en tenant compte des conclusions, soit de l'entretien professionnel prévu à l'article 1 de l'accord interprofessionnel du 5 décembre 2003, soit d'une évaluation individuelle réalisée conjointement par le salarié et l'employeur, soit d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience.

Dans le secteur du Bâtiment, en cas de démission ou de licenciement - sauf pour faute grave ou lourde – nonobstant le crédit acquis dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures attaché à un salarié ne pourra être inférieur à 60 % de son droit acquis dans l'entreprise précédente.

Ce crédit est utilisable suivant les conditions décrites ci-après :

- L'employeur fournit une attestation, indiquant le crédit d'heures acquis au titre du Droit Individuel à la Formation,
- L'attestation du crédit d'heures du DIF devra être présentée par le salarié préalablement à la signature du contrat de travail, avec son nouvel employeur ; si l'attestation n'a pas été présentée par le salarié, le crédit d'heures devient caduc,

- Dans la nouvelle entreprise, le crédit d'heures du salarié pourra être mis en œuvre selon les conditions et modalités de prise en charge prévues par les articles 7-3 et 7-4 du présent accord,
- Cette disposition est mise en œuvre dans le secteur du Bâtiment à titre expérimental pendant trois ans,
- Le DIF ne peut se mettre en œuvre avant un an d'ancienneté dans la nouvelle entreprise, sauf si l'employeur et le salarié en conviennent autrement.

Les salariés des entreprises du Bâtiment et Travaux Publics constitutives d'un groupe conservent leurs droits acquis au titre du DIF et non utilisés en cas de changement d'entreprises au sein du groupe.

L'ensemble des droits conservés par le salarié, et ceux acquis dans l'entreprise suivante, ne peut pas excéder au total le plafond de 120 heures prévu à l'article L 933-2 du Code du travail.

Afin de faciliter l'utilisation de ce nouveau moyen d'accès à la formation, les parties signataires décident que la mise en œuvre du droit individuel à la formation prévu par l'article L. 933-1 et suivants du Code du Travail peut être effectuée en tout ou partie pendant le temps de travail dans les conditions fixées par accord écrit conjoint de l'employeur et du salarié.

7.4. Prise en charge par les OPCA :

L'employeur et le salarié mettent au point les modalités concrètes de mise en œuvre du DIF.

Après avoir, le cas échéant, consulté l'OPCA dont il relève, l'employeur convient avec le salarié des modalités de financement du DIF.

Priorités : Sans préjudice des dispositions de l'article L.933-2 du Code du travail, et afin d'encourager l'utilisation du DIF, les parties signataires mandatent leurs représentants dans les Conseils de gestion ou les Conseils d'administration des OPCA des branches du Bâtiment et des Travaux Publics pour donner la priorité dans la prise en charge des actions qui ont pour objet de favoriser la promotion interne, le perfectionnement des connaissances et la qualification professionnelle des salariés et notamment des ouvriers, tout en veillant à ce que les actions financées sur les autres régimes ne soient pas pénalisées et défavorisées .

Modalités de prises en charge :

- Entreprises du BTP de 1 à 9 salariés :

Dans la limite des fonds qu'il affecte chaque année au financement du DIF, le FAF.SAB participe à la prise en charge du coût pédagogique, des frais annexes selon les plafonds fixés par son conseil de gestion ainsi que :

- l'allocation de formation correspondant à 50 % du salaire net quand le DIF est réalisé hors temps de travail,
- la rémunération et les charges correspondantes à la partie totale ou partielle, quand le DIF est réalisé en tout ou partie sur le temps de travail.

Toutefois, le FAF.SAB pourra décider d'apporter un complément financier qui s'avèrerait nécessaire à la mise en œuvre du DIF – lorsqu'il se met en œuvre hors temps de travail - dans la limite d'un pourcentage des fonds mutualisés attribués spécifiquement et fixés annuellement par son conseil d'administration.

- Entreprises du Bâtiment de 10 salariés et plus en option A :

L'OPCA Bâtiment prend en charge les coûts pédagogiques et les frais annexes dans la limite des plafonds arrêtés chaque année par son conseil d'administration et l'allocation de formation correspondant à 50% du salaire net lorsque la formation se déroule hors temps de travail.

Lorsque le DIF se réalise en tout ou partie sur le temps de travail, les dispositions ci-dessus s'appliquent pour la partie hors temps de travail. Concernant la part totale ou partielle du DIF réalisé sur le temps de travail, l'OPCA Bâtiment rembourse à l'entreprise, les coûts pédagogiques, les frais annexes, les salaires et les charges.

Le remboursement ne peut excéder le montant de la cotisation annuelle de l'entreprise au titre du plan de formation, diminuée de la part mutualisée et des autres aides financières tirées sur le plan.

Toutefois, l'OPCA Bâtiment pourra décider d'apporter un complément financier qui s'avèrerait nécessaire à la mise en œuvre du DIF – lorsqu'il se met en œuvre hors temps de travail - dans la limite d'un pourcentage des fonds mutualisés attribués spécifiquement et fixés annuellement par son conseil d'administration.

- Entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics de plus de 10 salariés en option B :

L'OPCA Bâtiment et l'OPCA Travaux Publics ne prennent en charge aucun financement du DIF.

- Entreprises des Travaux Publics de 10 salariés et plus en option A :

Les entreprises de Travaux Publics de 10 salariés et plus en option A peuvent demander à l'OPCA-TP le remboursement des frais qu'elles ont engagés au titre du DIF pour le coût pédagogique et les frais annexes ainsi que pour les rémunérations et les charges ou l'allocation de formation dans le cadre et dans la limite de leur crédit option A.

Dans la limite des capacités de financement de l'OPCA TP, le Conseil d'Administration de cet organisme pourra décider d'apporter un complément financier qui s'avèrerait nécessaire pour la mise en oeuvre du DIF, selon des modalités et sur la base de forfaits horaires définis par le Conseil d'administration de l'OPCA-TP, pour des actions de formation aux métiers des travaux publics.

7.5. Dispositions particulières :

Les parties signataires s'engagent à établir, trois ans après l'entrée en vigueur du présent accord, un premier bilan quantitatif et qualitatif de la mise en œuvre du DIF dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront, le cas échéant, les mesures d'adaptation nécessaires pour que ce droit constitue un moyen efficace pour favoriser la formation des salariés des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

ARTICLE 8 : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES ENTREPRISES OCCUPANT AU MOINS DIX SALARIES

A compter du 1^{er} janvier 2004, les entreprises du bâtiment et des travaux publics occupant au moins dix salariés doivent consacrer tous les ans 1,60 % de la masse salariale au financement de la formation professionnelle continue. Cette contribution est composée comme suit :

- 0,9 % affectés au financement du plan de formation ;
- 0,5 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche ;
- 0,2 % affectés au financement du congé individuel de formation.

Les entreprises se libèrent de leurs obligations au titre du congé individuel de formation en effectuant un versement au FONGECIF dont elles relèvent, avant le 1^{er} mars de chaque année.

Les entreprises entrant dans le champ de l'OPCA BATIMENT ainsi que celles entrant dans le champ de l'OPCA TP conservent le choix des options conformément à l'accord national du 18 décembre 1995 relatif à la formation professionnelle dans le bâtiment et à l'accord national du 14 avril 1997 relatif à la formation professionnelle dans les travaux publics.

ARTICLE 9 : FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE PAR LES ENTREPRISES OCCUPANT MOINS DE DIX SALARIES

Les entreprises artisanales du bâtiment et des travaux publics inscrites au répertoire des métiers et employant moins de dix salariés doivent verser leur contribution au financement de la formation professionnelle continue au FAF.SAB.

A compter du 1^{er} janvier 2004, cette contribution est fixée à 0,9 % et calculée sur l'assiette des salaires incluant l'incidence des congés payés. Elle est composée comme suit :

- 0,64 % affectés au financement du plan de formation ;
- 0,008 % affectés au financement du congé de formation économique, social et syndical ;
- 0,252 % affectés au financement des contrats et périodes de professionnalisation et des priorités de la branche.

ARTICLE 10 : DISPOSITIONS RELATIVES A LA NEGOCIATION DE BRANCHE PORTANT SUR LES OBJECTIFS ET MOYENS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions de l'article L.934-2 du Code du Travail, les organisations d'employeurs et de salariés représentatives du bâtiment et des travaux publics se réuniront tous les trois ans pour négocier sur les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés.

Les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics examineront tous les trois ans l'évolution qualitative et quantitative des emplois et des qualifications en tenant

compte des résultats des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

ARTICLE 11 : SUIVI DU PRESENT ACCORD

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre des dispositions du présent accord, eu égard à leur objectif d'accroître de manière décisive et efficace l'accès de tous à la formation professionnelle continue dans le secteur. Dans cette perspective, elles demandent aux CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics de leur faire en temps utile, des propositions d'aménagement des dispositions du présent accord.

Les négociations portant sur l'entretien professionnel, la validation des acquis de l'expérience, le bilan de compétences et le passeport formation seront entreprises au 4^{ème} trimestre 2004 en vue d'aboutir à un accord complémentaire au présent accord.

ARTICLE 12 : EXTENSION DE L'ACCORD

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

ARTICLE 13 : FORCE OBLIGATOIRE DU PRESENT ACCORD

Les accords d'entreprise ou d'établissement du BTP relatifs à la mise en œuvre de la formation tout au long de la vie dans les entreprises ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris, le 30 juin 2004 en 20 exemplaires.

Pour la Confédération de l'Artisanat
et des Petites Entreprises du Bâtiment
(CAPEB)

Pour la Fédération Française du Bâtiment
(FFB)

Pour la Fédération Nationale
des Sociétés Coopératives de
Production (FNSCOP)

Pour la Fédération Nationale des
Travaux Publics (FNTP)

Pour la Fédération Nationale des Salariés
de la Construction et du Bois - CFDT

Pour la Fédération BATI – MAT - TP CFTC

Pour la Fédération Nationale des Salariés
de la Construction – CGT

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière
du BTP et ses Activités Annexes - CGT-FO

Pour le Syndicat National CFE - CGC – BTP