

Brochure n° 3002

**Convention collective nationale  
et accords nationaux**

**BÂTIMENT**

IDCC : 255. – **ETAM**

---

**AVENANT DU 22 JUIN 2006  
RELATIF AUX MODALITÉS D'ORGANISATION  
DE LA JOURNÉE DE SOLIDARITÉ**

NOR : *ASET0650883M*

---

Entre :

Le comité central de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP),

D'une part, et

La section nationale des personnels des CFA du BTP, CFTC ;

Le syndicat national des cadres, techniciens, agents de maîtrise et assimilés des industries du bâtiment et des travaux publics, section nationale du personnel des CFA du CCCA, CFE-CGC BTP,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de la loi n° 2004-626 du 30 juin 2004 instituant une journée de solidarité pour l'autonomie des personnes âgées et des personnes handicapées, modifiée par la circulaire de la direction des relations du travail n° 14 du 22 novembre 2005 autorisant le fractionnement de la journée de solidarité.

Cette mesure se traduit pour les salariés par une journée supplémentaire de travail sur l'année sans rémunération, assortie d'une contribution patronale de 0,3 % sur les rémunérations versées depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2004.

Le présent accord organise la mise en œuvre des dispositions légales et réglementaires relatives à la journée de solidarité dans les associations gestionnaires des CFA.

## TITRE I<sup>er</sup> DISPOSITIONS GÉNÉRALES

### Article 1<sup>er</sup>

#### *Forme de la journée de solidarité*

La journée de solidarité prend la forme d'une durée de travail, fixée à l'article 4 ci-après, continue ou fractionnée, collective ou spécifique à une ou plusieurs catégories professionnelles.

Elle ne peut en aucun cas se réaliser par la suppression d'un jour de congé payé auquel le salarié peut prétendre.

Les heures assurées au titre de la journée de solidarité doivent être nécessairement identifiées et, à cette fin, inscrites sur le bulletin de salaire.

### Article 2

#### *Modalités d'accomplissement de la journée de solidarité*

La journée de solidarité est effectuée aux dates déterminées par le directeur de l'établissement selon les besoins de fonctionnement du centre, en respectant un délai minimum de prévenance de 7 jours ouvrés et après consultation des instances représentatives du personnel.

Concernant les salariés, essentiellement à temps partiel, ne travaillant pas ordinairement aux dates retenues selon les modalités précitées, les dates effectives de la journée de solidarité seront fixées individuellement par le directeur de l'établissement en concertation avec les salariés concernés et après consultation des instances représentatives du personnel.

### Article 3

#### *Nature de la journée de solidarité*

Les heures afférentes à la journée de solidarité doivent correspondre à un travail supplémentaire effectif.

Elles ne donnent pas lieu à rémunération, ne sont pas prises en compte pour le calcul des heures supplémentaires ou des heures complémentaires ni pour l'acquisition du repos compensateur obligatoire légal et ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires.

L'accomplissement des heures correspondant à la journée de solidarité ne peut avoir pour effet d'entraîner un dépassement des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires fixées par les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

### Article 4

#### *Durée de la journée de solidarité*

La durée de travail réalisée au titre de la journée de solidarité est de :

- 1 jour pour les cadres soumis au forfait jours ;
- 7 heures pour les autres salariés à temps plein.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est fixée au *prorata* de la durée contractuelle de travail selon la formule : 7 heures  $\times$  durée contractuelle de travail / durée légale (ou conventionnelle) de travail.

Pour les salariés en contrat à durée déterminée (CDD), la durée de travail réalisée au titre de la journée de solidarité est fixée au *prorata* de la durée du contrat, selon la formule : 7 heures  $\times$  nombre de jours calendaires du CDD / 365 jours, et, le cas échéant, de la durée contractuelle de travail à temps partiel.

## **Article 5**

### *Période de référence de la journée de solidarité*

La journée de solidarité s'apprécie dans le cadre de l'année scolaire.

Elle doit s'effectuer au plus tard le 30 juin de chaque année.

## **Article 6**

### *Jours fériés et chômés*

Les mesures relatives aux jours fériés et chômés prises en application de l'article L. 222-1 du code du travail ne sont pas modifiées par le présent accord.

## **Article 7**

### *Changement d'employeur*

En cas de changement d'employeur, le salarié qui a déjà accompli la journée de solidarité chez un précédent employeur au titre de l'année en cours peut, sous réserve d'en produire la justification :

- soit refuser d'exécuter une seconde journée de solidarité chez son nouvel employeur, sans que ce refus soit constitutif d'une faute ;
- soit accepter et, auquel cas, les heures travaillées à ce titre échappent au régime dérogatoire de la journée de solidarité et sont, de ce fait, soumises à celui des heures supplémentaires ou complémentaires.

## **Article 8**

### *Incidence sur les accords collectifs et les contrats de travail*

L'application de la journée de solidarité est de plein droit.

La durée de travail fixée par les stipulations des conventions ou accords collectifs et par les clauses du contrat de travail relatives à la durée annuelle en heures ou au forfait en jours est automatiquement majorée de la durée prévue à l'article 4 ci-dessus.

## **TITRE II**

## **DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES**

## **Article 9**

### *Personnel de direction soumis au forfait jours*

(Accord national du 7 novembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction)

La durée annuelle normale de travail fixée par les articles 4, 5 et 6 de l'accord national du 7 novembre 2000 est automatiquement majorée de 1 jour.

Elle s'élève, en conséquence, pour une année scolaire complète et un droit intégral à congés payés, à :

- 216 jours, pour les secrétaires généraux et directeurs généraux (article 4 de l'accord national) ;
- 201 jours, pour les directeurs et adjoints de direction ayant opté pour le forfait de 200 jours (soit, respectivement, pour les options 1 de l'article 5 et 2 de l'article 6 de l'accord national) ;
- 211 jours, pour les directeurs et adjoints de direction ayant opté pour le forfait de 210 jours (soit, respectivement, pour les options 2 de l'article 5 et 6.2 de l'article 6 de l'accord national).

Les dispositions des articles précités de l'accord national du 7 novembre 2000, relayé par un accord d'entreprise, sont automatiquement modifiées comme ci-dessus.

Le travail accompli pendant la journée de solidarité ne donne pas lieu à rémunération supplémentaire dans la limite de la valeur de 1 journée de travail.

La journée de solidarité des cadres au forfait jours prend la forme de 1 journée ou de 2 demi-journées.

Les dates d'accomplissement de la journée de solidarité seront déterminées conformément aux modalités définies à l'article 2 ci-dessus.

## **Article 10**

*Personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation. – Personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000*

(Accord national du 16 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction, d'enseignement, d'éducation et d'animation)

La durée annuelle normale de travail fixée par l'article 10.1 de l'accord national est automatiquement majorée de 7 heures, pour les salariés à temps plein.

Elle s'élèvera donc pour une année scolaire complète et un droit intégral à congés payés à : 1 442 heures (1 435 h + 7 h) pour :

- le personnel d'enseignement, d'éducation et d'animation ;
- le personnel de direction ayant opté pour l'option 1 de l'accord du 7 novembre 2000.

S'agissant du personnel d'enseignement et d'éducation, la totalité des heures correspondant à la journée de solidarité sera consacrée aux activités de deuxième catégorie prévues par l'article 15.2.2 de l'accord national du 16 décembre 1999, sans entraîner de modification des taux fixés par ledit article.

Les heures supplémentaires annuelles prévues par l'article 10.3 de l'accord national du 16 décembre 1999 sont les heures effectivement assurées au-delà de la nouvelle durée annuelle normale de travail fixée comme ci-dessus.

## **Article 11**

### *Personnel administratif et de service*

Le nombre de jours de réduction du temps de travail des salariés pour lesquels la réduction du temps de travail est conventionnellement organisée sous forme de jours de repos est réduit de l'une des journées dont la programmation relève du choix de l'employeur.

Les dates d'accomplissement des heures correspondant à la journée de solidarité seront déterminées conformément aux modalités définies à l'article 2 ci-dessus.

## **DISPOSITIONS FINALES**

## **Article 12**

### *Durée et date d'entrée en vigueur de l'accord*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entrera en vigueur le 28 août 2006.

## **Article 13**

### *Primauté de l'accord*

Les parties signataires conviennent qu'il ne peut être dérogé aux modalités définies dans le présent accord par accord d'entreprise qui serait conclu au niveau d'une association gestionnaire.

## **Article 14**

### *Révision, dénonciation de l'accord*

En cas de modification des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles et jurisprudentielles, portant sur le présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue de sa révision.

Conformément à l'article L. 132-8 du code du travail, le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception en respectant un délai de préavis de 3 mois.

## **Article 15**

### *Dépôt, extension, notification de l'accord*

Conformément à l'article L. 132-10 du code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la direction des relations du travail du ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement ainsi qu'au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes compétent et fera l'objet d'une demande d'extension en application de l'article L. 133-8 du code du travail.

Un exemplaire sera remis à chaque organisation signataire et une notification par lettre recommandée avec accusé de réception sera faite par la partie signataire la plus diligente à l'ensemble des parties.

La validité du présent accord est subordonnée à l'absence d'opposition de la majorité des organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP.

L'opposition est exprimée dans le délai de 15 jours à compter de la date de notification du présent accord.

### **Article 16**

#### *Information des salariés et des représentants du personnel*

Le présent accord sera porté à la connaissance des salariés et des représentants du personnel dans les conditions fixées aux articles L. 135-7 et R. 135-1 du code du travail.

Fait à Paris, le 22 juin 2006.

(Suivent les signatures.)