

**Accord professionnel**  
**BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS**

ACCORD DU 30 JUIN 2015  
RELATIF AU STATUT DU PERSONNEL DES ASSOCIATIONS  
GESTIONNAIRES DES CFA BTP  
NOR : ASET1550780M

Sous réserve des exceptions prévues dans son article 30.7 ci-après, le présent accord annule et remplace les accords collectifs nationaux suivants :

- l'accord collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations chargées de la gestion du personnel des CFA du bâtiment relevant du CCCA-BTP et de ses avenants, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 ;
- l'accord national du 16 décembre 1999 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail dans les associations gestionnaires des CFA du bâtiment et son avenant, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 et relayé au plan local par un accord d'entreprise ;
- l'accord national du 7 novembre 2000 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail du personnel de direction, étendu par arrêté ministériel du 25 octobre 2004 et relayé, le cas échéant, au plan local par un accord d'entreprise ;
- le protocole d'accord du 2 juillet 2008 relatif aux emplois de responsable du centre de ressources et d'aide à la formation (CRAF) et de conseiller jeunes et entreprises (CJE), étendu par arrêté ministériel du 11 février 2009.

PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux de la branche du bâtiment et des travaux publics ont dans plusieurs accords de branche défini la politique de formation professionnelle, dont la mise en œuvre est confiée aux associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP, ci-après dénommées « associations ».

Composées de représentants des organisations professionnelles d'employeurs et de salariés du bâtiment et des travaux publics, les associations sont chargées de la gestion des centres de formation d'apprentis du bâtiment et des travaux publics, ci-après dénommés CFA.

Les associations sont conventionnées avec les régions et le comité de concertation et de coordination de l'apprentissage du bâtiment et des travaux publics (CCCA-BTP).

Elles contribuent à l'accomplissement de la mission de formation professionnelle, d'enseignement général et d'éducation citoyenne dont sont investis les CFA.

Le présent accord règle les conditions de travail du personnel des associations.

Dans un souci partagé d'égalité de traitement éducatif des apprenants et afin de favoriser l'unicité des conditions de travail des salariés des associations, chacune d'entre elles s'est conventionnellement engagée auprès du CCCA-BTP à respecter le présent accord.

Le personnel des associations bénéficie de l'ensemble des dispositions du présent accord.

A titre supplétif et en l'absence de dispositions ayant le même objet qui sont contenues dans le présent accord, le personnel des associations bénéficie des dispositions de la convention collective nationale des ETAM du bâtiment du 12 juillet 2006 ou, selon les fonctions exercées, de celles de la convention collective nationale des cadres du bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004.

Par conséquent, il sera fait prioritairement application des dispositions du présent accord, sous réserve des modalités prévues à l'alinéa précédent.

Tous les avenants et annexes auxdites conventions collectives qui entreraient en vigueur après la signature du présent accord ne seront applicables aux salariés des associations que sous réserve de révision du présent accord.

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

### *Champ d'application*

Le présent accord s'applique aux salariés des associations régionales professionnelles et paritaires, gestionnaires des CFA, créées en application de l'accord national des branches du bâtiment et des travaux publics du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, étendu par arrêté du 3 août 2007.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée bénéficient du présent accord, sauf en ce qui concerne les dispositions relatives au seul contrat à durée indéterminée.

## **Article 2**

### *Droit syndical et liberté d'opinion. – Représentation du personnel*

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

a) Les associations s'engagent :

- à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou de ne pas appartenir à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales ;
- à ne pas tenir compte des opinions politiques ou philosophiques, des croyances religieuses, du sexe, de l'origine sociale ou raciale, pour arrêter leurs décisions en ce qui concerne les conditions d'embauche, la conduite ou la répartition du travail, les mesures de discipline, de licenciement ou d'avancement ;
- à ne faire aucune pression sur le personnel en faveur de tel ou tel syndicat.

b) Les salariés s'engagent de leur côté à ne pas prendre en considération dans le travail :

- les opinions syndicales, politiques, philosophiques ou religieuses de leurs collègues et du personnel placé sous leurs ordres ;
- leur adhésion à tel ou tel syndicat ;
- le fait de n'appartenir à aucun syndicat.

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

Toute action syndicale, politique, philosophique ou religieuse auprès des élèves, des apprentis et des stagiaires est interdite dans l'ensemble des locaux de formation, d'hébergement et de loisirs et à l'occasion des activités organisées par l'association à l'extérieur de l'établissement.

L'information dans le cadre de l'enseignement et des activités socio-éducatives s'exerce dans le respect de la pluralité des opinions.

### **2.2. Représentation du personnel**

La représentation du personnel est régie par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

### **Article 3**

#### *Avantages acquis*

Le présent accord ne peut en aucun cas être la cause de restriction d'avantages acquis individuellement au sein d'une association lorsque ces avantages ont été acquis antérieurement à l'entrée en vigueur du présent accord.

Toutefois, ne pourraient être cumulés les avantages antérieurement acquis qui seraient inclus sous une autre forme dans le présent accord.

Le personnel embauché par une association à partir de la date d'entrée en vigueur du présent accord, fixée au 1<sup>er</sup> septembre 2015 par l'article 31 ci-après, ne pourra se prévaloir des avantages antérieurement acquis par le personnel au sein de cette association et sera soumis aux conditions du présent accord.

### **TITRE I<sup>ER</sup>**

#### **DISPOSITIONS COMMUNES**

Cadres au forfait en jours. – Techniciens et employés

### **Article 4**

#### *Composition du personnel relevant du titre I<sup>er</sup>*

Relèvent du titre I<sup>er</sup> l'ensemble des salariés des associations, répartis entre :

- les cadres au forfait en jours, définis au titre II, article 13, ci-après ;
- les techniciens et employés, dont la durée de travail est calculée en heures, définis au titre III, article 17, ci-après.

### **Article 5**

#### *Engagement*

Les cadres au forfait en jours sont recrutés par l'association après avis écrit du CCCA-BTP et, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, sur proposition du directeur du CFA.

Les techniciens et employés sont recrutés par l'association et, lorsqu'il s'agit de personnel propre au CFA, sur proposition du directeur du CFA.

### **Article 6**

#### *Engagements successifs*

##### **1. Ancienneté**

Lorsqu'un salarié d'une association est embauché par une autre association, entrant toutes deux dans le champ d'application du présent accord, le salarié conserve le bénéfice de l'ancienneté acquise au service de la précédente association pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

Cette disposition s'inscrit dans la volonté des parties signataires du présent accord d'aider, dans le cadre notamment de la négociation triennale de branche sur la GPEC, à la gestion de carrière des salariés.

Sont prises en compte les périodes assimilées par les dispositions légales et réglementaires à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

L'ancienneté s'entend du temps pendant lequel le salarié a été employé en une ou plusieurs fois dans l'association, déduction faite de la durée des contrats dont la rupture lui est imputable, et quelles que puissent être les modifications survenues dans la nature juridique de l'association.

## 2. Frais de déménagement

- Lorsque l'embauche prévue ci-dessus emporte changement de lieu de résidence, le salarié bénéficie :
- d'une indemnité de déménagement égale à la dépense engagée après présentation de la facture acquittée correspondant au devis préalablement agréé par la nouvelle association ;
  - du remboursement, sur justificatif, pour lui-même et, le cas échéant, pour son conjoint d'un trajet aller-retour SNCF 2<sup>e</sup> classe.

Ces frais de déménagement et de trajet sont payés par la nouvelle association et peuvent faire l'objet d'une avance à valoir.

### **Article 7**

#### *Responsabilités*

Les responsabilités des salariés sont définies par les fiches métiers élaborées par le CCCA-BTP.

Elles complètent celles définies, le cas échéant, par les dispositions légales et réglementaires.

L'actualisation et la création de fiches métiers font l'objet d'un échange préalable avec les organisations syndicales nationales.

### **Article 8**

#### *Actions d'accueil et d'intégration*

#### *Périodes d'activité professionnelle en entreprise (PAPE)*

Le personnel nouvellement embauché est tenu de participer aux actions d'accueil et d'intégration organisées à son intention par le CCCA-BTP et de satisfaire à l'ensemble des exigences desdites actions.

Le personnel de direction, les formateurs, les responsables de CRAF, les conseillers jeunes et entreprises, les chargés de relations entreprises et les animateurs font l'objet, de la part de la direction de la formation du CCCA-BTP, d'une validation des acquis de ces actions, au plus tard, dans les 12 mois suivant leur échéance avec accès, s'agissant des formateurs, à une certification.

Afin de maintenir et d'actualiser leur niveau de professionnalisation, les formateurs sont tenus d'effectuer des PAPE, sous réserve que les conditions de réalisation soient remplies.

### **Article 9**

#### *Calcul des durées annuelles de travail*

#### 1. Période de référence

La période de référence pour le calcul des durées annuelles de travail correspond à l'année de formation allant du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août.

#### 2. Modalités de calcul

Les durées annuelles de travail fixées pour chaque catégorie professionnelle de salariés s'entendent pour 1 année de formation complète, un droit intégral à congés payés et compte tenu de la totalité des jours fériés légaux chômés chaque année au sein des associations.

Sont pris en compte pour le calcul des durées annuelles de travail, outre les périodes de travail effectif, les temps non travaillés assimilés à du travail effectif par les dispositions légales et réglementaires pour le calcul de la durée annuelle de travail et de la rémunération, à l'exclusion de la totalité des jours fériés légaux chômés chaque année au sein des associations et déjà pris en compte dans le calcul des durées annuelles de travail.

En cas d'embauche, de rupture de contrat en cours d'année, de durée de congés payés différente du droit intégral à congés payés ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la durée annuelle de travail prévue pour chaque catégorie professionnelle de salariés est calculée au prorata.

### 3. Comptabilisation des absences

Les absences et congés divers, indemnisés ou non, prévus par les dispositions légales et réglementaires et non assimilés à du travail effectif pour le calcul de la durée de travail et de la rémunération sont décomptés pour le nombre d'heures, heures supplémentaires comprises, ou, s'il s'agit d'un cadre au forfait en jours, pour le nombre de jours ou de demi-journées que le salarié aurait accompli pendant l'absence ou le congé et ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

4. La durée annuelle de travail spécifique à chaque catégorie professionnelle de salariés est fixée aux articles 15 et 19 respectivement des titres II et III du présent accord.

## **Article 10**

### *Congés payés*

#### 1. Période de référence

La période de référence de l'ensemble des salariés soumis au présent accord pour le calcul des droits à congés payés correspond à la période de référence légale allant du 1<sup>er</sup> juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

#### 2. Durée des congés payés

La durée des congés payés de l'ensemble des salariés soumis au présent accord est de 3 jours ouvrables par mois de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés assuré durant la période de référence. Soit une durée totale de congés payés au plus égale à 36 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou assimilé à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

#### 3. Périodes de prise de congés payés

Les périodes de prise de congés payés de l'ensemble des salariés soumis au présent accord sont fixées comme suit :

- 12 jours ouvrables pris en une ou plusieurs fois durant l'année de formation fixée du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août ;
- 24 jours ouvrables pris en continu sur la période des 6 semaines d'été précédant le 31 août.

#### 4. Fractionnement du congé principal de 24 jours ouvrables

Sauf pour les formateurs, les responsables de CRAF et les animateurs, le congé principal de 24 jours ouvrables de l'ensemble des salariés soumis au présent accord peut être fractionné avec l'accord du salarié, sous réserve que 18 jours ouvrables au moins soient pris en continu sur cette même période de 6 semaines d'été précédant le 31 août ; les jours ouvrables restants étant pris en une ou plusieurs fois durant l'année de formation.

Le nombre de jours ouvrables de congés payés résultant du présent accord étant supérieur à celui des congés payés légaux implique qu'il ne puisse être augmenté, notamment en cas de fractionnement du congé principal.

Cette disposition s'inscrit dans le respect des durées annuelles de travail fixées par les articles 15 et 19 ci-dessous.

5. L'association fixe les dates et l'ordre des départs en congés payés à l'intérieur des périodes de prise de congés définies dans le présent article, conformément aux dispositions légales et réglementaires.

6. Ces dispositions s'inscrivent dans l'organisation du travail spécifique aux formateurs, responsables de CRAF et animateurs prévue par l'article 27 du présent accord.

7. Sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés, outre les périodes qui y sont expressément assimilées par les dispositions légales et réglementaires, les absences pour

maladie ou accident constatées par certificat médical donnant lieu au maintien de la rémunération des salariés en application des dispositions des conventions collectives nationales des cadres et des ETAM du bâtiment respectivement du 1<sup>er</sup> juin 2004 et du 12 juillet 2006.

## **Article 11**

### *Autorisations d'absence*

Des autorisations d'absence exceptionnelles non déductibles des congés payés fixés par l'article 10.2 ci-dessus et non déductibles de la rémunération sont accordées dans les circonstances suivantes :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ouvrés ;
- mariage d'un enfant du salarié : 2 jours ouvrés ;
- obsèques du conjoint du salarié : 4 jours ouvrés ;
- obsèques d'un enfant du salarié : 3 jours ouvrés ;
- obsèques du père, de la mère, d'un frère, d'une sœur, des petits-enfants, du beau-père, de la belle-mère, du beau-frère, de la belle-sœur, des grands-parents du salarié : 3 jours ouvrés ;
- déménagement du salarié : 1 jour ouvré ;
- en cas de maladie ou d'accident d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale, le salarié dispose, quel que soit le nombre d'enfants, de 5 jours ouvrés maximum par année de formation, sur production d'un certificat médical attestant que l'état de santé de l'enfant nécessite la présence du salarié.

Ces 5 jours ouvrés peuvent être scindés, par accord d'entreprise spécifique, en 10 demi-journées maximum, dans les mêmes conditions que ci-dessus.

Ces absences doivent être prises dans les jours mêmes de l'événement qui les justifie et ne peuvent être reportées.

Aucune autorisation d'absence n'est accordée si l'événement a lieu pendant les congés payés ou lors de toute autre période d'absence (maladie, etc.).

En outre, 1 journée ou 2 demi-journées sans solde pourront être accordées, par année de formation, pour convenance personnelle.

## **Article 12**

### *Retraite complémentaire*

La répartition des cotisations entre l'employeur et le salarié s'opère conformément à la réglementation en vigueur, à savoir :

- pour les retraites ARRCO concernant les cadres, les techniciens et les employés, celle fixée à l'article 15, alinéa 1, de l'accord national interprofessionnel de retraite complémentaire du 8 décembre 1961 ;
- pour les retraites AGIRC concernant exclusivement les cadres, celle fixée à l'article 6, paragraphe 2, *d* et *f*, et à l'article 1<sup>er</sup> de l'annexe III de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

## **TITRE II**

### **CADRES AU FORFAIT EN JOURS**

## **Article 13**

### *Composition du personnel relevant du titre II*

Les salariés relevant du titre II ont le statut de cadre. Ils se répartissent entre :

- les secrétaires généraux ;

- le personnel de direction de CFA comprenant :
  - les directeurs ;
  - les adjoints de direction chargés de la pédagogie ;
  - les adjoints de direction chargés de l’accompagnement éducatif ;
  - les adjoints de direction pédagogique et technique ;
- les cadres experts fonctions support ;
- les coordonnateurs développement régional.

## **Article 14**

### *Période d’essai. – Délais de prévenance et de préavis*

#### 1. Période d’essai

La durée de la période d’essai des cadres au forfait en jours est de 4 mois. Elle peut être renouvelée une fois, pour une durée au plus égale à 4 mois, sous réserve que le présent accord soit étendu.

La période d’essai ainsi que la possibilité de son renouvellement sont expressément prévues dans le contrat de travail.

#### 2. Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec avis de réception) :

- durant la période d’essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :
  - si la rupture du contrat est à l’initiative de l’association, à 1 semaine au cours du premier mois, à 3 semaines après le premier mois et à 1 mois après le deuxième mois d’ancienneté ;
  - si la rupture du contrat est à l’initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et à 48 heures à partir de 8 jours d’ancienneté ;
- hors période d’essai, la durée du préavis réciproque est de 3 mois.

## **Article 15**

### *Durée annuelle de travail*

Les cadres relevant du présent titre ne sont pas considérés, compte tenu de la structure des associations, comme des cadres dirigeants ni comme des cadres soumis à l’horaire collectif de travail tel que défini par les dispositions légales.

Compte tenu de leur statut, de la nature de leurs fonctions, de leurs responsabilités et des rythmes de fonctionnement des associations et des CFA, le temps de travail de ces salariés ne peut être prédéterminé, ce qui conduit à les considérer comme des cadres autonomes.

De ce fait, les signataires du présent accord considèrent que la définition de forfaits annuels en jours constitue la modalité la mieux adaptée de calcul du temps de travail effectif de ces personnels.

La durée annuelle de travail des cadres au forfait en jours est fixée forfaitairement, pour 1 année de formation complète et un droit intégral à congés payés, à 210 jours travaillés, auxquels s’ajoute 1 jour au titre de la « journée de solidarité ».

## **Article 16**

### *Aménagement du temps de travail*

#### 1. Amplitude de travail

Le nombre de jours maximal de travail hebdomadaire des cadres au forfait en jours est de 6.

L’amplitude quotidienne maximale de travail est de 11 heures.

Le repos minimum est de 13 heures consécutives par jour et de 24 heures consécutives par semaine, auxquelles s’ajoutent les 13 heures consécutives de repos quotidien.



La durée forfaitaire de travail en jours ne peut en aucun cas avoir pour effet le non-respect de la réglementation relative aux repos quotidiens et hebdomadaires.

## 2. Contrôle de la durée de travail

Il est tenu, au niveau de l'association, un document de contrôle de la durée de travail faisant apparaître le nombre et la date des jours ou demi-journées travaillés ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos pris (repos hebdomadaires, congés payés, jours fériés et chômés ou tout autre jour non travaillé).

Ce document, établi par le salarié à la fin de chaque mois sous la responsabilité de son supérieur hiérarchique, est signé des deux parties.

L'association établit, à la fin de l'année de formation, un document récapitulant, par salarié, le nombre de jours ou de demi-journées travaillés ainsi que le nombre et la nature des jours de repos pris sur l'année de formation.

Ce document, signé des deux parties, est remis au salarié à la fin de l'année de formation et est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 3 ans et conservé pendant une durée minimale correspondant à la prescription des salaires.

## 3. Suivi de la charge et de l'organisation de travail

Dans le cadre de l'article L. 3121-46 du code du travail, un entretien individuel a lieu chaque année entre le cadre au forfait en jours et son supérieur hiérarchique pour examiner sa charge de travail, l'organisation de son travail au sein de l'association, l'articulation entre ses activités professionnelles et sa vie personnelle et familiale ainsi que sa rémunération.

Outre cet entretien annuel, le supérieur hiérarchique assure le suivi régulier de l'organisation et de la charge de travail du salarié. Il prend, le cas échéant dans ce cadre, toutes les dispositions adaptées pour que le salarié bénéficie de ses repos quotidiens et hebdomadaires prévus dans le présent article et ne dépasse pas le nombre de jours travaillés annuels fixé par l'article 15 ci-dessus.

L'amplitude des journées de travail et la charge de travail doivent être raisonnables et assurer une bonne répartition du travail du salarié sur l'année de formation.

Le comité d'entreprise est informé une fois par an du bilan annuel du suivi de la charge et de l'organisation de travail des cadres au forfait en jours.

## TITRE III

### TECHNICIENS ET EMPLOYÉS

#### Article 17

##### *Composition du personnel relevant du titre III*

Les salariés relevant du présent titre se répartissent entre :

- les formateurs : professeurs d'enseignement général (EG), de dessin étude des constructions (DEC), d'enseignement professionnel (EP) et d'éducation physique et sportive (EPS) ;
- les responsables de centre de ressources et d'aide à la formation (CRAF) ;
- les conseillers jeunes et entreprises (CJE) ;
- les chargés de relations entreprises ;
- les gestionnaires fonctions support ;
- les assistants de direction ;
- les animateurs ;
- les assistants techniques ;



- les assistants ;
- les agents techniques qualifiés ;
- les agents d’entretien et de service.

### III.1. DISPOSITIONS COMMUNES AUX SALARIÉS RELEVANT DU TITRE III

#### Article 18

##### *Période d’essai. – Délais de prévenance et de préavis*

##### 18.1. Techniciens

*Formateurs ; responsables de CRAF ; conseillers jeunes et entreprises ;  
chargés de relations entreprises ; gestionnaires fonctions support ; assistants de direction ;  
animateurs ; assistants techniques*

###### a) Période d’essai

La durée de la période d’essai est de 3 mois.

Elle peut être renouvelée une fois pour une durée au plus égale à 1 mois sous réserve que le présent accord soit étendu.

La période d’essai ainsi que la possibilité de son renouvellement sont expressément prévues dans le contrat de travail.

###### b) Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec avis de réception) :

- durant la période d’essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :
  - si la rupture du contrat est à l’initiative de l’association, à 1 semaine au cours du premier mois, à 3 semaines après le premier mois et à 1 mois après le deuxième mois d’ancienneté ;
  - si la rupture du contrat est à l’initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et à 48 heures à partir de 8 jours d’ancienneté ;

hors période d’essai, le délai de préavis réciproque est de 1 mois en cas d’ancienneté inférieure à 2 ans et de 3 mois à partir de 2 ans d’ancienneté.

##### 18.2. Employés

*(Assistants ; agents techniques qualifiés ; agents d’entretien et de service)*

###### a) Période d’essai

La durée de la période d’essai est de 2 mois. Elle est expressément prévue dans le contrat de travail.

###### b) Délais de prévenance et de préavis

En cas de rupture de contrat (notifiée par lettre recommandée avec avis de réception) :

- durant la période d’essai, le délai de prévenance ne peut être inférieur :
  - si la rupture du contrat est à l’initiative de l’employeur, à 24 heures au cours des 8 premiers jours, à 48 heures entre 8 et 15 jours et à 2 semaines après les 15 premiers jours d’ancienneté ;
  - si la rupture du contrat est à l’initiative du salarié, à 24 heures en deçà de 8 jours et à 48 heures à partir de 8 jours d’ancienneté ;
- hors période d’essai, le délai de préavis ne peut être inférieur :
  - si la rupture du contrat est à l’initiative de l’employeur, à 1 mois en cas d’ancienneté inférieure à 2 ans et à 2 mois à partir de 2 ans d’ancienneté ;
  - si la rupture du contrat est à l’initiative du salarié, à 1 mois.

## Article 19

### *Durées de travail. – Heures supplémentaires*

#### 19.1. Durées annuelles de travail et heures supplémentaires annuelles

Pour tenir compte des variations de la charge de travail liées notamment au rythme de la formation en alternance, l'aménagement du temps de travail se fait dans le cadre d'une appréciation du temps de travail sur l'année de formation.

La durée annuelle de travail appréciée dans le cadre de l'année de formation définie à l'article 9.1 ci-dessus est fixée à :

- 1 435 heures pour les formateurs, responsables de CRAF et animateurs ;
- 1 540 heures pour les autres techniciens et employés (conseillers jeunes et entreprises, chargés de relations entreprises, gestionnaires fonctions support, assistants de direction, assistants techniques, assistants, agents techniques qualifiés, agents d'entretien et de service).

A chacune de ces durées annuelles de travail s'ajoutent 7 heures au titre de la « journée de solidarité ».

Les heures de travail effectuées au-delà des durées annuelles de travail fixées ci-dessus ouvrent droit, à l'exclusion des heures déjà prises en compte dans le cadre d'un dépassement hebdomadaire de 39 heures, aux majorations pour heures supplémentaires fixées par les dispositions légales.

Ces heures font l'objet d'une rémunération majorée et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé ci-après.

Les heures supplémentaires annuelles ainsi que leur majoration sont rémunérées avec le salaire du dernier mois de la période de référence définie à l'article 9.1 ci-dessus.

Le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130.

#### 19.2. Durées hebdomadaires de travail et heures supplémentaires hebdomadaires

La durée hebdomadaire de travail de 35 heures est calculée en moyenne sur l'année de formation définie à l'article 9.1 ci-dessus.

La limite haute hebdomadaire de travail est fixée à 39 heures.

Les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de 39 heures se compensent avec celles non réalisées en dessous de cette même durée de 35 heures, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires et n'ouvrent droit ni à majoration ni à repos compensateur de droit commun.

Les heures de travail effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires fixées par les dispositions légales.

Le paiement des heures supplémentaires effectuées et de leur majoration au-delà de 39 heures hebdomadaires est remplacé par un repos compensateur pris après accord sur les dates entre l'association et le salarié, par demi-journée(s) ou par journée(s) entière(s).

Le nombre d'heures supplémentaires hebdomadaires est limité à 3. Par voie de conséquence, la durée hebdomadaire de travail maximale est fixée à 42 heures.

De façon exceptionnelle, pour répondre aux contraintes de fonctionnement de l'association, chaque salarié pourra être amené à travailler tout ou partie d'un jour habituellement non travaillé (samedi et/ou dimanche) dans la limite de 3 jours par an.

En outre, compte tenu de la nature de leurs fonctions et des exigences liées à leur emploi, les conseillers jeunes et entreprises et les chargés de relations entreprises pourront être amenés à travailler tout ou partie de 6 samedis supplémentaires au cours de l'année de formation.

Ces dispositions s'inscrivent dans le respect de la durée maximale de travail de 42 heures hebdomadaires et de la réglementation relative au repos minimum de 11 heures consécutives par jour et de 24 heures consécutives par semaine, auxquelles s'ajoutent les 11 heures consécutives de repos quotidien.

En cas de départ au cours de l'année de formation, les heures de travail effectuées au-delà de 35 heures en moyenne par semaine sont rémunérées au taux majoré des heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales, celles non effectuées en deçà de 35 heures par semaine et non compensées sont prises en compte pour le calcul de la rémunération.

## **Article 20**

### *Aménagement du temps de travail*

#### **1. Programmation prévisionnelle**

Après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, une programmation prévisionnelle de la répartition de la durée de travail sur l'année de formation est affichée sur les lieux de travail et remise par écrit aux salariés au moins 7 jours ouvrés avant le début de la période couverte par la programmation.

La programmation prévisionnelle précise le nombre de semaines que comprend la période de référence, la durée hebdomadaire de travail et sa répartition entre les jours travaillés ainsi que les horaires de travail collectifs ou spécifiques à une ou plusieurs catégories professionnelles ou à une ou plusieurs unités de travail.

Une modification du nombre d'heures et de sa répartition ne peut intervenir qu'après un délai de prévenance de 7 jours ouvrés au minimum pouvant être ramené à 3 jours ouvrés au plus en cas de circonstances exceptionnelles liées aux nécessités de fonctionnement de l'association ou du CFA, et notamment aux exigences de formation des apprentis et stagiaires.

Cette modification peut être individuelle ou, après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, collective ou spécifique à une ou plusieurs catégories professionnelles ou à une ou plusieurs unités de travail.

#### **2. Décompte et contrôle de la durée de travail**

L'association établit, en sa qualité d'employeur et par tous moyens, les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de ceux effectivement pris par chaque salarié au cours de l'année de formation.

Le support récapitulatif le total des heures effectué par chaque salarié au cours de l'année de formation est annexé au dernier bulletin de salaire de l'année de formation ou lors du départ du salarié, si celui-ci intervient en cours d'année.

Il est tenu à la disposition de l'inspecteur du travail pendant une durée de 1 an et conservé pendant une durée minimale correspondant à la prescription des salaires.

En outre, pour les salariés occupés sur la base d'un horaire nominatif et individuel :

- la durée de travail est décomptée quotidiennement et hebdomadairement par récapitulation du nombre d'heures de travail quotidien accompli par chaque salarié, selon un système déclaratif et contradictoire établi chaque semaine et signé par le salarié et son supérieur hiérarchique ;
- les heures supplémentaires, le repos compensateur de remplacement desdites heures ainsi que tout autre jour non travaillé sont décomptés et portés chaque mois à la connaissance des salariés avec un double du document annexé au bulletin de salaire.

## Article 21

### *Salariés à temps partiel*

Les salariés à temps partiel sont soumis aux dispositions légales et réglementaires concernant notamment la répartition de la durée de travail dans le cadre hebdomadaire, mensuel ou, conformément aux articles D. 3122-7-1 et suivants du code du travail, sur une période de 4 semaines au plus.

## Article 22

### *Procédure de mise en place de l'aménagement du temps de travail*

Les membres du comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel sont consultés avant la mise en place de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise ou de délégués du personnel, l'information préalable de mise en place est faite auprès de l'inspecteur du travail.

## III.2. DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES AUX FORMATEURS. – RESPONSABLES DE CRAF ET ANIMATEURS

## Article 23

### *Activités des formateurs (Professeurs d'enseignement général, de dessin étude des constructions, d'enseignement professionnel et d'éducation physique et sportive)*

#### 23.1. Définition des activités

Les activités des formateurs sont regroupées en trois catégories :

- a) Les activités de formation directe en présence d'apprentis, de stagiaires, de salariés, de jeunes en préqualification, de jeunes sous statut scolaire ou de demandeurs d'emplois (face-à-face pédagogique) ;
- b) Les activités, directement liées à celles de la première catégorie, de conception, de recherche, d'ingénierie, d'organisation, de préparation matérielle, pédagogique et de suivi de la formation, de suivi et d'évaluation de l'apprenti ou du stagiaire, de concertation pédagogique et professionnelle en CFA ;
- c) Les activités suivantes liées à la mission de formation :
  - les visites en entreprise, notamment dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF) ;
  - la gestion administrative des récapitulatifs de notes du contrôle en cours de formation ;
  - les activités de validation et de certification terminales ponctuelles (préparation, surveillance, correction et jury des examens terminaux ponctuels) ;
  - les activités de conception, de recherche et d'ingénierie, non liées directement aux activités de première catégorie (face-à-face pédagogique des sections et groupes confiés) ;
  - la préparation de l'ouverture d'une nouvelle formation ;
  - les activités d'information sur les métiers et les modes de formation du BTP, de promotion du CFA et de son offre de formation relative à l'apprentissage et à la formation professionnelle continue ;
  - les relations avec les entreprises, les prescripteurs et les partenaires du CFA ;
  - les réunions relatives au fonctionnement général administratif et/ou pédagogique du CFA, les conseils de classe ;
  - les activités particulières (tutorat des collègues, accompagnement de groupes de jeunes à l'étranger...).

## 23.2. Durée des activités

### a) Activités de première catégorie

Pour une année de formation complète et un droit intégral à congés payés, la durée annuelle des activités de première catégorie est fixée à :

- 820 heures pour les professeurs d'enseignement général et de dessin étude des constructions, avec un maximum de 25 heures au cours d'une même semaine (28 heures, à titre exceptionnel, pour pourvoir au remplacement ponctuel d'un collègue absent) et de 72 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
- 861 heures pour les professeurs d'enseignement professionnel en électricité avec un maximum de 30 heures au cours d'une même semaine et de 75 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
- 902 heures pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité et les professeurs d'EPS, avec un maximum :
  - pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité, de 30 heures au cours d'une même semaine et de 78 heures sur une période de 3 semaines consécutives ;
  - pour les professeurs d'EPS, de 25 heures au cours d'une même semaine (28 heures, à titre exceptionnel, pour pourvoir au remplacement ponctuel d'un collègue absent) et de 72 heures sur une période de 3 semaines consécutives.

### b) Activités de deuxième catégorie

La durée annuelle des activités de deuxième catégorie est déterminée en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie, selon le rapport de :

- 431 heures sur 820 heures d'activités de première catégorie consacrées à l'enseignement général, au dessin étude des constructions et à la formation dispensée pour des niveaux III, II et I ;
- 390 heures sur 861 heures d'activités de première catégorie consacrées à l'enseignement professionnel en électricité ;
- 349 heures sur 902 heures d'activités de première catégorie consacrées à l'enseignement professionnel autre que l'électricité, à l'EPS, au sauvetage-secourisme au travail (SST), aux formations échafaudages et à la formation des maîtres d'apprentissage ;
- la durée annuelle des activités de deuxième catégorie consacrées à la prévention des risques liés aux activités physiques (PRAP) est déterminée, compte tenu des référentiels spécifiques de chaque discipline, en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie selon le rapport afférent à la catégorie dont relève le formateur concerné (enseignement général, dessin étude des constructions, enseignement professionnel ou EPS) ;
- les activités de deuxième catégorie sont en principe assurées au CFA. Celles qui sont liées à la conception, à la recherche et à la préparation pédagogiques peuvent être assurées hors du CFA, en fonction des nécessités de fonctionnement du CFA, sur autorisation préalable du directeur du CFA et selon des modalités d'organisation définies par accord d'entreprise spécifique.

Ces modalités doivent respecter le temps de formation conventionnellement dû aux apprentis et stagiaires, les nécessités de fonctionnement des CFA et les exigences de la qualité de la formation.

A cette fin, elles devront garantir la disponibilité des formateurs au CFA, notamment pour :

- la préparation de la matière d'œuvre ;
- les réunions d'ingénierie, de préparation et de concertation pédagogiques et professionnelles ;
- l'accueil et le suivi des apprentis et stagiaires ;
- le remplacement de collègues.

En application du protocole d'accord du 22 juin 2006 relatif aux modalités d'organisation de la « journée de solidarité », les heures dues à ce titre par les salariés sont consacrées aux activités de deuxième catégorie définies dans le présent article.

#### c) Activités de troisième catégorie

La durée annuelle des activités de troisième catégorie est déterminée en fonction du nombre d'heures annuel consacré aux activités de première catégorie, selon le rapport de :

- 184 heures sur 820 heures d'activités de première catégorie, pour les professeurs d'enseignement général et de dessin étude des constructions ;
- 184 heures sur 861 heures d'activités de première catégorie, pour les professeurs d'enseignement professionnel en électricité ;
- 184 heures sur 902 heures d'activités de première catégorie, pour les professeurs d'enseignement professionnel autre que l'électricité et les professeurs d'EPS.

Le calcul au prorata des activités de troisième catégorie s'effectue, selon la catégorie dont relève le formateur concerné, dans la limite maximale de 820 heures, de 861 heures ou de 902 heures d'activités de première catégorie.

La différence éventuelle entre le nombre d'heures total des activités de première, de deuxième et de troisième catégorie déterminé conformément à l'article 23.2 et la durée annuelle de travail fixée à l'article 19.1 ci-dessus pour les formateurs sera consacrée aux activités de troisième catégorie.

### 23.3. Organisation pédagogique des activités

Les modalités d'organisation des activités des formateurs définies dans le présent article devront respecter les recommandations d'ordre pédagogique préconisées par la direction de la formation du CCCA-BTP.

Le suivi du temps de travail est assuré par la direction du CFA.

L'appréciation du temps de travail des activités de deuxième et de troisième catégorie réalisées à l'extérieur du CFA se fait sur la base notamment d'un ordre de mission, établi par le directeur du CFA, précisant l'objet, la date, le lieu, les heures de début et de fin de la mission ainsi que le moyen de transport utilisé pour son exercice.

## Article 24

### *Actions de formation professionnelle continue*

Les actions de formation professionnelle continue sont complémentaires à la mission d'apprentissage dont sont investis les associations et les CFA.

La prise en charge par les formateurs de groupe(s) de stagiaires de la formation professionnelle continue (salariés d'entreprises, demandeurs d'emploi, jeunes en préqualification ou tout autre public) s'inscrit dans le cadre des dispositions relatives aux durées des activités de première, de deuxième et de troisième catégorie fixées ci-dessus pour chacune des catégories de formateurs dont relève le salarié.

Toutefois, les professeurs de dessin étude des constructions et d'enseignement professionnel pourront, dès lors qu'au cours d'une même semaine ils ne prennent en charge que des actions de formation professionnelle continue, assurer au cours de cette même semaine 35 heures d'animation desdites actions (activités de première catégorie).

## Article 25

### *Temps de préparation spécifique aux responsables de CRAF*

Pour assurer les activités spécifiques liées à l'organisation du CRAF ainsi qu'à la gestion de ses ressources et de ses matériels, les responsables de CRAF disposent d'une durée de 3,5 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée sur l'année de formation, soit 143,5 heures par année de formation.



## **Article 26**

### *Temps de préparation spécifique aux animateurs*

Pour l'exercice de l'ensemble de leurs activités, les animateurs disposent d'un temps de préparation et de concertation fixé forfaitairement à 6 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée sur l'année de formation, soit 246 heures par année de formation.

La durée d'équivalence en termes de rémunération de la présence de nuit au dortoir, allant de l'extinction des feux à la sonnerie du réveil le lendemain matin, des animateurs à temps plein est conventionnellement fixée à 3 heures de service.

## **Article 27**

### *Organisation du travail*

L'organisation du travail des formateurs, des responsables de CRAF et des animateurs s'effectue sur 42 ou 41 semaines calendaires.

Elle devra garantir, pour un droit intégral à congés payés pris au cours de l'année de formation, soit 36 jours ouvrables, et dans le respect des durées annuelles de travail prévues à l'article 19.1 ci-dessus, 10 semaines non travaillées, incluant notamment les jours de congés payés et les jours fériés et chômés, qui seront prises durant les vacances scolaires de l'académie sur :

- les semaines de Noël et du jour de l'an ;
- la semaine de printemps ;
- les 7 semaines d'été précédant et incluant le 31 août ou, par accord d'entreprise spécifique, les 6 semaines d'été précédant et incluant le 31 août et 1 semaine prise au cours de l'année de formation, dans les conditions fixées à l'article 10.3 ci-dessus.

En cas de nombre de jours ouvrables de congés payés acquis inférieur à 36 jours ouvrables sur 1 année de formation, le nombre de semaines non travaillées, incluant notamment les jours de congés payés et les jours fériés et chômés, est calculé au prorata.

## **TITRE IV**

### **CLASSIFICATION ET SYSTÈME DE RÉMUNÉRATION**

Les parties signataires s'accordent sur la nécessité de mettre en place une classification tenant compte de l'évolution qu'ont connue les métiers des associations ces dernières années.

Cette classification a vocation à traiter de l'ensemble des métiers des associations en tenant compte de ce qu'ils recouvrent à la date de signature du présent accord mais également à permettre la prise en compte de leur évolution dans le temps ou de l'apparition de métiers nouveaux.

Elle permet ainsi de mieux valoriser les métiers des associations et de favoriser la lisibilité en matière de mobilité professionnelle, tant au sein d'une même association que dans l'ensemble des associations couvertes par le présent accord.

Elle est donc basée sur le métier qui est une somme des activités communes à l'ensemble des associations et regroupant des emplois de niveau équivalent dans leur finalité et les compétences mises en œuvre. Ces métiers et leurs compétences associées sont définis dans un recueil indépendant élaboré par le CCCA-BTP, qui n'a pas vocation à être repris dans le présent accord.

## **Article 28**

### *Critères classants*

Les métiers sont étudiés au regard de cinq critères classants :

- connaissances théoriques et pratiques ;
- contribution ;
- autonomie/initiative ;



- dimension relationnelle ;
- management/coordination.

D'importance équivalente, ces critères classants sont adaptés à l'activité des associations. Ils permettent également la prise en compte ultérieure de l'évolution des métiers afin de garantir la stabilité dans le temps de la classification.

Communs à l'ensemble des métiers des associations, ils garantissent une analyse objective et homogène des métiers.

Au-delà d'une caractérisation générique, chaque critère classant est défini en un certain nombre de niveaux représentatifs de situations professionnelles de portée différente permettant ainsi l'analyse des métiers.

### 28.1. Connaissances théoriques et pratiques

Les connaissances requises recouvrent l'ensemble des compétences théoriques et pratiques nécessaires pour exercer le métier. Ces savoirs et savoir-faire sont généraux, techniques, professionnels ou spécifiques. Ils peuvent être acquis par la formation (initiale et continue) et/ou par l'expérience professionnelle.

1. Les connaissances du métier sont acquises par une formation ou par une expérience pratique de quelques années.
2. Les connaissances sont approfondies et/ou l'expérience d'un domaine professionnel est de quelques années.
3. Les connaissances professionnelles sont diversifiées et/ou l'expertise technique dans un domaine est acquise par une formation ou une expérience de plusieurs années.
4. La compréhension de concepts théoriques dans un domaine déterminé est acquise soit par une formation, soit par une expérience professionnelle de plusieurs années permettant de définir et/ou de piloter des projets locaux ou régionaux.
5. La compréhension des finalités et des enjeux et la maîtrise de mécanismes et fondamentaux techniques et organisationnels permettent de proposer et/ou de piloter des objectifs généraux contribuant à la politique de l'association régionale.

### 28.2. Contribution

Elle correspond à l'incidence plus ou moins large et durable du métier sur :

- le fonctionnement ;
- le développement ;
- l'atteinte des résultats ;
- l'image de l'association et du/des CFA.

1. Les activités ont des répercussions limitées au métier lui-même. Elles sont facilement et rapidement identifiables et rectifiables.
2. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement d'un collectif ou d'une équipe. Elles sont rapidement identifiables et rectifiables.
3. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de la structure. Elles sont identifiables et mesurables. Elles sont rectifiables dans un délai relativement court.
4. Les activités ont des répercussions sur le fonctionnement, les résultats et l'image de la structure. Elles sont identifiables et mesurables. Elles sont rectifiables dans un délai plus long.
5. Les activités et les décisions prises ont des répercussions importantes sur le fonctionnement, les résultats, l'image et le développement de la structure.

6. Les activités et les décisions prises ont des répercussions importantes sur le fonctionnement, les résultats, le développement à moyen/long terme de la structure et son positionnement dans son environnement économique et social.

### 28.3. Autonomie. – Initiative

Il s'agit du degré de liberté d'action lié à l'exercice d'un métier concernant :

- la nature du travail à accomplir ;
- la définition directe ou non des objectifs ;
- le choix des procédures et méthodes à mettre en œuvre ;
- le choix des moyens mis à disposition et/ou à mobiliser ;
- les modalités et la fréquence de contrôle et d'évaluation de l'activité et/ou des résultats.

1. Exécuter un programme de travail et des travaux selon des instructions précises. Il est possible de choisir les modes opératoires, sans modifier les méthodes générales. Le contrôle est fréquent pour l'exécution de travaux simples dans un cadre de travail habituel.

2. Exécuter un programme de travail selon des directives générales. Elles laissent une initiative dans l'organisation du travail et le choix des méthodes et moyens à mettre en œuvre. Le contrôle est périodique.

3. Contribuer à la définition du programme de travail et des moyens nécessaires pour atteindre les objectifs fixés. Dans ce cadre, définition de l'organisation du travail. Le contrôle porte sur les moyens et les résultats.

4. Définir les objectifs de la structure et négocier les moyens correspondants. Proposer des plans d'action et une organisation du travail. Le contrôle porte sur la réalisation des objectifs fixés et l'efficacité des moyens mis en œuvre.

5. Définir les objectifs, identifier les moyens mobilisables, mobiliser les moyens nécessaires, organiser et piloter l'activité et des objectifs transversaux sur une ou plusieurs structures. Contrôler l'activité de l'ensemble des structures dans le cadre de la politique générale de l'association et de la branche.

### 28.4. Dimension relationnelle

Il s'agit de l'importance des relations professionnelles qu'implique le métier. Celle-ci se caractérise à la fois par :

- la diversité et la nature des interlocuteurs concernés ;
- la variété des finalités recherchées ;
- la fréquence des contacts.

1. Transmettre des informations factuelles et rendre compte de ses activités dans le cadre du fonctionnement quotidien dans son environnement direct de travail.

2. Echanger des informations et/ou des explications au sein de l'équipe de travail locale ou régionale. Transmettre des informations à des interlocuteurs externes dans un cadre bien établi.

3. Echanger des informations et/ou des explications avec des interlocuteurs internes et externes habituels (apprenants, familles, entreprises, partenaires...).

4. Conseiller des interlocuteurs internes et externes habituels (apprenants, familles, entreprises, partenaires...).

5. Animer, coordonner et conseiller des interlocuteurs internes et externes venant d'horizons variés (apprenants, entreprises, collectivités locales et territoriales, partenaires...). Assurer leur adhésion.

6. Mener des négociations, y compris dans le cadre d'enjeux stratégiques avec des interlocuteurs internes ou externes de tous niveaux. Les convaincre et les faire adhérer.

## 28.5. Management. – Coordination

Il s'agit des responsabilités d'encadrement hiérarchique et d'animation d'autres collaborateurs (animation de projets...) tenant compte de la dimension des équipes encadrées.

1. Contribuer à l'activité en s'inscrivant dans un collectif de travail.
2. Animer ou coordonner des collaborateurs dans son propre champ d'activité au niveau local ou régional, notamment dans le cadre de projets.
3. Assurer la responsabilité du fonctionnement au quotidien d'une équipe réduite.
4. Assurer la responsabilité du fonctionnement au quotidien d'une équipe importante.
5. Assurer temporairement la responsabilité d'une structure.
6. Assurer la responsabilité d'un CFA. Piloter des projets régionaux.
7. Assurer la responsabilité globale d'une structure composée d'un ou de plusieurs CFA.

### Article 29

#### *Classes de métiers*

L'analyse de chaque métier vise à déterminer le degré correspondant pour les cinq critères classants. Elle permet ainsi d'ordonner les métiers de manière objective dans des classes.

Les classes de métiers rassemblent des métiers dont l'analyse est équivalente ou proche au regard des cinq critères classants et pouvant relever de familles de métiers différentes.

Elles servent de point de repère à la fixation du système de rémunération pour le rendre plus cohérent et structuré.

Elles permettent également de définir les catégories de personnel employés, techniciens ou cadres.

CATÉGORIE professionnelle	INTITULÉS DES GRILLES		POUR INFORMATION, intitulés des fiches métiers à la date de signature du présent accord
Employés	Classe A	Agent d'entretien et de service	Agent d'entretien et de service
	Classe B	Agent technique qualifié Assistant(e)	Agent technique qualifié Assistant(e)
Techniciens	Classe C	Assistant(e) technique	Assistant(e) technique (administration, comptabilité, communication, administration du personnel)
	Classe D	Animateur/animateur	Animateur/animateur
	Classe E	Assistant(e) de direction	Assistant(e) de direction
		Gestionnaire fonctions support	Gestionnaire ressources humaines Gestionnaire comptable
	Classe F	Chargé(e) de relations entreprises Conseiller(ère) jeunes et entreprises Responsable de CRAF Formateur/formatrice	Chargé(e) de relations entreprises Conseiller(ère) jeunes et entreprises Responsable de CRAF Formateur/formatrice

CATÉGORIE professionnelle	INTITULÉS DES GRILLES		POUR INFORMATION, intitulés des fiches métiers à la date de signature du présent accord
Cadres	Classe G	Coordonnateur/coordonnatrice développement régional  Cadre expert fonctions support  Adjoint(e) de direction pédagogique et technique  Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif	Coordonnateur/coordonnatrice développement régional  Responsable ressources humaines  Responsable gestion comptabilité  Adjoint(e) de direction pédagogique et technique  Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif
	Classe H	Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie	Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie
	Classe I	Directeur/directrice de CFA	Directeur/directrice de CFA
	Classe J	Secrétaire général(e) d'association	Secrétaire général(e) d'association

## Article 30

### *Système de rémunération*

#### 30.1. Conditions de rémunération

Les conditions de rémunération et de déroulement de carrière des secrétaires généraux sont fixées, dans le cadre de la classification définie au présent accord, par les associations selon les modalités définies dans leurs statuts, en liaison avec le secrétariat général du CCCA-BTP et dans le respect des coefficients minimaux et maximaux de rémunération fixés par une commission annuelle des rémunérations composée des présidents et vice-présidents des associations ainsi que des président, vice-président et secrétariat général du CCCA-BTP.

Les conditions de rémunération et de déroulement de carrière des autres personnels sont définies dans le cadre de la classification et du système de rémunération prévus au présent accord.

Le salaire mensuel brut est calculé sur la base d'un coefficient multiplié par la valeur de point correspondante négociée au plan national entre les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations.

#### 30.2. Lissage de la rémunération

Afin de garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base :

- la rémunération mensuelle des cadres au forfait en jours est indépendante du nombre de jours ou de demi-journées de travail accompli durant le mois considéré ;
- la rémunération mensuelle des employés et techniciens est lissée, conformément aux dispositions légales et réglementaires, sur la base de la durée hebdomadaire moyenne de 35 heures appréciée sur l'année de formation définie à l'article 9.1 du présent accord.

En cas d'embauche ou de rupture de contrat au cours de l'année de formation ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la rémunération mensuelle est calculée en moyenne sur la période durant laquelle le salarié est contractuellement lié à l'association.

#### 30.3. Comptabilisation des absences

Les absences et congés divers, indemnisés ou non, sont comptabilisés pour le calcul de la rémunération pour le nombre d'heures ou, s'il s'agit de cadres au forfait en jours, le nombre de jours ou de

demi-journées de travail que le salarié aurait accompli pendant l'absence ou le congé et ne peuvent faire l'objet d'une récupération.

Les heures ou, s'il s'agit d'un cadre au forfait en jours, les jours ou les demi-journées d'absences ou de congés divers non indemnisables sont déduits au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée.

#### 30.4. Primes et gratifications

En sus de son salaire mensuel brut de base, chaque salarié perçoit :

a) Une gratification de fin d'année dont le montant est fixé à 50 % du salaire mensuel brut de base, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé assurés au cours de la période de référence fixée du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre et payable avec le salaire du mois de décembre ;

b) Une prime de vacances dont le montant est fixé à 30 % du salaire mensuel brut de base, pour 12 mois de travail effectif ou assimilé assurés au cours de la période de référence fixée du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août et payable avec le salaire du mois d'août.

Pour les salariés occupés successivement à temps complet et à temps partiel ou inversement au cours de la période de référence, la gratification de fin d'année et la prime de vacances sont calculées proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées à temps plein et à temps partiel.

Lorsque le CFA comporte un internat, le directeur du CFA perçoit au titre des tâches et des responsabilités spécifiques qu'il assume une prime d'internat dont le montant est fixé à 15 points cadre brut versée pour chacun des 12 mois de l'année de formation, périodes de travail et de congés payés confondues.

Lorsque le CFA possède un internat, le directeur et l'adjoint de direction chargé de l'accompagnement éducatif disposent éventuellement au sein du CFA ou de l'internat d'un logement de fonction concédé à titre d'accessoire à leur contrat de travail.

Sont assimilées à du travail effectif pour le calcul de la gratification de fin d'année, de la prime de vacances et de la prime d'internat les périodes assimilées par les dispositions légales et réglementaires à du travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté.

En cas d'embauche, de rupture de contrat ou d'absence non assimilée à du travail effectif par les dispositions légales et réglementaires pour le calcul des primes et gratifications au cours de l'année de formation ou de contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à l'année de formation, la gratification de fin d'année, la prime de vacances et la prime d'internat font l'objet d'un abattement proportionnel.

Etant assises sur la rémunération des périodes de travail et de congés payés confondues, la gratification de fin d'année, la prime de vacances et la prime d'internat ne sont pas incluses dans l'assiette de l'indemnité de congés payés.

#### 30.5. Salaire minimum des secrétaires généraux d'association

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours

Le salaire minimum des secrétaires généraux d'association est fixé à 196,5 points cadre.

Il est déterminé dans les conditions prévues à l'article 30.1 ci-dessus.

#### 30.6. Grilles de salaires et d'avancement

L'avancement se fait par niveau suivant les grilles de salaires et d'avancement définies ci-après.

L'avancement s'effectue normalement à l'ancienneté.

Toutefois, à titre exceptionnel, il peut s'effectuer plus rapidement au choix sur la base de critères objectifs liés à la valeur professionnelle du salarié.

Cadres :

1. Directeur/directrice de CFA ;
2. Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie ;
3. Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif ;  
Adjoint(e) de direction pédagogique et technique ;  
Cadre expert fonctions support ; coordonnateur/coordonnatrice développement régional.

Techniciens :

4. Formateur/formatrice  
Responsable de CRAF ;  
Conseiller/conseillère jeunes et entreprises ;  
Chargé(e) de relations entreprises ;
5. Gestionnaire fonctions support ;  
Assistant(e) de direction ;
6. animateur/animateur ;
7. Assistant(e) technique.  
Employés :
8. Assistant(e) ;  
Agent technique qualifié ;
9. Agent d'entretien et de service.

### 30.7. Situation des salariés embauchés avant le 1<sup>er</sup> septembre 2015

a) Pour les emplois relevant des titres III « Personnel administratif » et IV « Personnel de service » de l'accord collectif du 22 mars 1982, le personnel concerné continue de dépendre des articles 308 et 408, alinéa a, dudit accord ainsi que des grilles de salaires et d'avancement prévues par les annexes des titres III et IV.

b) Pour les emplois relevant du titre I<sup>er</sup> « Personnel de direction » de l'accord collectif du 22 mars 1982, les cadres dont la durée de travail est calculée en heures ou sur la base d'un forfait inférieur à 210 jours travaillés par année et ne souhaitant pas bénéficier d'un forfait de 210 jours continuent de dépendre des grilles de salaires et d'avancement prévues par les annexes I, II et III du titre I<sup>er</sup> de l'accord collectif du 22 mars 1982 ainsi que de la prime liée au forfait de 200 jours résultant de l'accord du 7 novembre 2000.

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe I

Directeur/directrice de CFA

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT CADRE
1	124,0
2	134,8
3	145,6
4	156,4

NIVEAU	POINT CADRE
5	167,2
6	172,5
7	177,9
8	183,3

#### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

#### Grilles de salaires et d'avancement. – Classe H

Adjoint(e) de direction chargé(e) de la pédagogie

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours.

#### Grille de salaires

NIVEAU	POINT CADRE
1	113,3
2	118,6
3	129,4
4	140,2
5	151,0
6	156,4
7	161,8
8	167,2

#### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans



	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

#### Grilles de salaires et d'avancement. – Classe G

Adjoint(e) de direction chargé(e) de l'accompagnement éducatif ; adjoint(e) de direction pédagogique et technique ; cadre expert fonctions support ; coordonnateur/coordonnatrice développement régional

Catégorie : cadres au forfait de 210 jours.

##### Grille de salaires

NIVEAU	POINT CADRE
1	102,5
2	113,3
3	124,0
4	134,8
5	145,6
6	156,4
7	161,8

##### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans

#### Grilles de salaires et d'avancement. – Classe F

Formateur/formatrice ; responsable de CRAF ;  
conseiller(ère) jeunes et entreprises ; chargé(e) de relations entreprises

Catégorie : techniciens.

##### Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	295,9
2	320,9
3	345,9

NIVEAU	POINT ETAM
4	365,9
5	385,9
6	400,9
7	415,9
8	430,9
9	450,9
10	465,9

#### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	2 ans	1 an
De N 2 à N 3	2 ans	1 an
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	3 ans	2 ans
De N 6 à N 7	3 ans	2 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans
De N 8 à N 9	4 ans	3 ans
De N 9 à N 10	4 ans	3 ans

#### Grilles de salaires et d'avancement. – Classe E

#### Gestionnaire fonctions support assistant(e) de direction

Catégorie : techniciens.

#### Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	244,2
2	259,8
3	280,6
4	306,6
5	332,5
6	358,5
7	384,5
8	410,5
9	436,5

### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	1 an	1 an
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	3 ans	2 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans
De N 8 à N 9	4 ans	3 ans

### Grilles de salaires et d'avancement. – Classe D

#### Animateur/animateurice

Catégorie : techniciens.

#### Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	230,8
2	255,8
3	280,8
4	305,8
5	325,8
6	340,8
7	355,8
8	370,8

### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	2 ans	1 an
De N 2 à N 3	2 ans et 6 mois	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe C

Assistant(e) technique

Catégorie : techniciens.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	228,6
2	233,8
3	244,2
4	254,6
5	270,2
6	285,8
7	306,6
8	332,5
9	363,7

Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	1 an	1 an
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	3 ans	2 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans
De N 8 à N 9	4 ans	3 ans

Grilles de salaires et d'avancement. – Classe B

Assistant(e) ; agent technique qualifié

Catégorie : employés.

Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	223,4
2	233,8
3	244,2
4	259,8
5	275,4

NIVEAU	POINT ETAM
6	291,0
7	317,0
8	348,1

### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	3 ans	2 ans
De N 3 à N 4	3 ans	2 ans
De N 4 à N 5	3 ans	2 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans
De N 6 à N 7	4 ans	3 ans
De N 7 à N 8	4 ans	3 ans

### Grilles de salaires et d'avancement. – Classe A

#### Agent d'entretien et de service

Catégorie : employés.

### Grille de salaires

NIVEAU	POINT ETAM
1	218,3
2	228,6
3	239,0
4	254,6
5	270,2
6	280,6

### Grille d'avancement

	À L'ANCIENNETÉ	AU CHOIX
De N 1 à N 2	3 ans	2 ans
De N 2 à N 3	4 ans	3 ans
De N 3 à N 4	4 ans	3 ans
De N 4 à N 5	4 ans	3 ans
De N 5 à N 6	4 ans	3 ans

## TITRE V

### DISPOSITIONS GÉNÉRALES

#### Article 31

##### *Durée et date d'entrée en vigueur*

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues ci-dessous.

Le présent accord entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> septembre 2015, à l'exception de ses dispositions ayant trait :

- à la classification et au système de rémunération, à la détermination de la gratification de fin d'année et à la suppression de la prime liée au forfait en jours résultant de l'ancien accord du 7 novembre 2000, pour lesquelles la date d'application est fixée au 1<sup>er</sup> janvier 2016 dans le respect des droits acquis à cette date ;
- à la détermination de la prime de vacances dont la date d'application est fixée au 1<sup>er</sup> juin 2016 ;
- à la détermination des droits à congés payés dont la date d'application est fixée à l'issue de la période de référence 1<sup>er</sup> juin 2015-31 mai 2016, soit au 1<sup>er</sup> juin 2016 ;
- au renouvellement de la période d'essai dont la date d'application est fixée au premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

#### Article 32

##### *Commission de suivi*

Il est constitué une commission de suivi du présent accord composée de deux représentants par organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations.

Elle aura en charge d'examiner l'application de l'accord au regard particulièrement de la diversification des actions de formation.

Elle se réunira au moins une fois par an durant les 3 années suivant l'entrée en vigueur du présent accord, puis une fois tous les 2 ans.

#### Article 33

##### *Interprétation*

Les représentants du CCCA-BTP et des organisations syndicales nationales représentatives des salariés des associations conviennent de se réunir, à la requête de la partie la plus diligente, le plus tôt possible et au plus tard dans les 2 mois suivant la demande pour étudier et tenter de régler tout différend d'ordre individuel ou collectif né de l'application du présent accord.

La demande de réunion consigne l'exposé précis du différend.

La position retenue fera l'objet d'un procès-verbal rédigé par le CCCA-BTP et remis à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés précitées.

#### Article 34

##### *Adhésion*

Toute organisation syndicale nationale représentative des salariés des associations non signataire du présent accord pourra y adhérer dans les conditions prévues par l'article L. 2261-3 du code du travail, étant entendu que cet accord constitue un tout indivisible.

L'adhésion doit être notifiée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail conformément aux dispositions légales.

L'adhésion prend effet au jour de son dépôt.

## **Article 35**

### *Révision*

Le présent accord est révisable à tout moment par accord entre les parties signataires. La demande de révision doit être notifiée aux parties signataires ou adhérentes, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et être accompagnée d'un texte faisant mention des articles mis en cause ainsi que des motifs de révision.

La durée du préavis précédant la révision est de 3 mois à compter de la date de demande de révision.

En cas de modification des textes légaux et réglementaires portant sur les dispositions du présent accord, les parties signataires conviennent de se réunir en vue d'une éventuelle adaptation desdites dispositions.

## **Article 36**

### *Dénonciation*

Le présent accord peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires conformément aux articles L. 2222-6 et L. 2261-9 du code du travail.

L'avis de dénonciation doit être notifié, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, aux parties signataires ou adhérentes et donner lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail, conformément aux dispositions légales.

La durée du préavis précédant la dénonciation est de 3 mois à compter de la date de dépôt.

En cas de dénonciation, le présent accord restera en vigueur jusqu'à la signature d'un nouvel accord ou, à défaut d'accord, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du préavis de dénonciation susmentionné.

## **Article 37**

### *Notification. – Dépôt. – Extension. – Validité*

#### 37.1. Notification

A l'issue de la procédure de signature, le présent accord sera notifié par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, conformément à l'article L. 2231-5 du code du travail.

#### 37.2. Dépôt

A l'expiration du délai d'opposition de 15 jours à compter de la date de notification, le texte du présent accord sera déposé en deux exemplaires dont une version sur support électronique auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux articles L. 2231-6, L. 2231-7, D. 2231-2, D. 2231-5 et D. 2231-7 du code du travail.

#### 37.3. Extension

Simultanément à son dépôt, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministre chargé du travail, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

## **Article 38**

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

En application de l'article L. 2262-5 du code du travail, chaque association entrant dans le champ d'application du présent accord :

- fournira un exemplaire du présent accord au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux ;



- tiendra un exemplaire de cet accord à la disposition du personnel ;
- précisera dans un avis affiché dans les locaux de travail, aux emplacements réservés aux communications destinées au personnel, le lieu où l'accord est à la disposition du personnel ainsi que les modalités propres à permettre à tout salarié de le consulter pendant son temps de présence sur le lieu de travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2015.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

**Organisation patronale :**

CCCA-BTP.

**Syndicats de salariés :**

FNCB CFDT ;

CGT CFA ;

CFE-CGC BTP ;

SNP FO.