

ACCORD NATIONAL SUR L'AMENAGEMENT ET LA REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LES ASSOCIATIONS GESTIONNAIRES DES CFA DU BTP

Entre

- Le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (C.C.C.A.-B.T.P.),

d'une part,

- La Fédération Nationale des salariés de la Construction et du Bois C.F.D.T.,
- La Section Nationale C.F.T.C. des Personnels des C.F.A. du B.T.P.,
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (S.N.C.T.B.T.P.-C.G.C.) Section Nationale du Personnel des C.F.A. du C.C.C.A.
- Le Syndicat National du Personnel des C.F.A. et Assimilés de la Construction (C.G.T.),
- Le Syndicat C.G.T.-F.O. du Personnel des C.F.A.,

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

PREAMBULE

➤ *Cadre du dispositif*

Le présent accord est conclu en application des dispositions de la loi d'orientation et d'incitation du 13 juin 1998 et de ses décrets d'application fixant la durée légale de travail à 35 heures à compter du 1^{er} janvier 2000 pour les entreprises de plus de 20 salariés et du 1^{er} janvier 2002 pour toutes les entreprises.

➤ *Objectifs et enjeux*

Par le présent accord, les parties signataires entendent :

1. Répondre aux objectifs de la loi susmentionnée :

- en favorisant la création ou le maintien d'emplois au sein du réseau des associations gestionnaires de CFA conventionnées avec le CCCA-BTP,
- en recherchant un compromis équilibré entre :
 - la mise en œuvre de changements dans l'organisation du travail liés à l'amélioration de la qualité de la formation des apprentis et stagiaires ainsi qu'au respect du temps de formation qui leur est conventionnellement dû ;
 - et la prise en compte des aspirations des salariés des associations quant aux conditions et au contenu de leur travail ainsi qu'à la qualité de leur vie privée ;
- en développant le dialogue social.

2. Préserver la spécificité du réseau des associations :

- en maintenant l'unicité des dispositions régissant les conditions de travail de leur personnel telles qu'elles sont exprimées par le présent accord, lequel pourra être transposé dans des accords d'entreprises conclus par les associations en situation de créer ou de maintenir des emplois et souhaitant bénéficier des aides financières publiques ;
- en veillant au respect de l'équilibre financier des associations ;
- en adaptant l'organisation du travail aux nécessités de la formation en alternance ;
- en renouvelant leur attachement au service de la branche professionnelle du bâtiment et des travaux publics.

Chapitre I – DISPOSITIONS GENERALES

ARTICLE 1 – CHAMP D’APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord est applicable aux associations gestionnaires de CFA, conformément à la convention de relations qui les lie au CCCA-BTP :

Sont soumis au présent accord :

- l’ensemble du personnel régi par l’Accord Collectif du 22 mars 1982 portant statut du personnel des associations gestionnaires de CFA conventionnées avec le CCCA-BTP,
- les secrétaires généraux et directeurs généraux,
- et tout autre salarié desdites associations.

Le présent accord se substitue à toutes les dispositions correspondantes de l’Accord Collectif précité relatives à l’organisation et à la durée de travail et, en particulier, à celles de son article 207 qu’il annule et remplace.

Il définit les principales dispositions relatives à l’organisation et à l’aménagement du temps de travail des personnels susmentionnés et renvoie pour l’application pratique de certaines d’entre-elles :

- à une information du personnel et à une consultation préalable des instances représentatives du personnel,
- le cas échéant, à des accords d’entreprise conclus localement par des associations en situation de créer ou de préserver des emplois souhaitant s’inscrire dans le dispositif d’aide financière de l’Etat.

ARTICLE 2 – DUREE ET DATE D’ENTREE EN APPLICATION DE L’ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de sa date de signature et au plus tard le 1^{er} septembre 2000 (date butoir), sous réserve du respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 3 – SUIVI DE L’ACCORD

Il est créé une commission paritaire nationale de suivi composée des organisations signataires du présent accord.

Cette commission procédera à un bilan des accords conclus dans les associations et appréciera leur cohérence avec le présent accord.

Elle se réunira au moins une fois par an durant les deux premières années suivant la date d’effet du présent accord, dans le cadre de réunions nationales de négociations dont l’ordre du jour prévoira expressément la tenue de cette commission.

ARTICLE 4 – REVISION – DENONCIATION DE L’ACCORD

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

Conformément à l'article L 132-8 du Code du Travail, le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'un des signataires en respectant un préavis conventionnel de 6 mois.

ARTICLE 5 – DEPOT DE L’ACCORD

Le présent accord sera déposé, par la partie la plus diligente, en cinq exemplaires, signés des parties, à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Paris, ainsi qu'au Secrétariat du Greffe du Conseil de prud'hommes.

ARTICLE 6 – INFORMATION DU PERSONNEL

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage et communiqué aux institutions représentatives du personnel.

Chapitre II – REDUCTION DE LA DUREE DE TRAVAIL

ARTICLE 7 – DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire du travail est fixée à 35 heures en moyenne par semaine appréciée sur la période définie à l'article 10.2 ci-après.

ARTICLE 8 – REMUNERATION

L'impact de la réduction du temps de travail sur la rémunération est totalement compensé, compte tenu de la mise en place d'une appréciation annuelle de la durée de travail.

Les nouveaux embauchés bénéficieront des mêmes modalités de rémunération que les salariés en fonction.

ARTICLE 9 – TEMPS PARTIEL

9.1 *LES SALARIES A TEMPS PARTIEL* pourront opter :

- soit pour une réduction de leur temps de travail proportionnellement à celle des salariés à temps complet, sans réduction de salaire,
- soit pour le maintien de leur horaire contractuel, avec augmentation proportionnelle de salaire.

L'une ou l'autre de ces deux solutions devra être formalisée par voie d'avenant au contrat de travail.

Les salariés à temps partiel seront prioritaires pour l'attribution :

- des heures de travail dégagées par la réduction du temps de travail,
- d'un emploi à temps complet relevant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent qui serait à pourvoir.

9.2 *LES PRINCIPALES DISPOSITIONS LEGALES ET REGLEMENTAIRES EN VIGUEUR*, relatives au temps partiel, seront rappelées aux associations par une lettre-circulaire du CCCA-BTP qui prendra en compte les mesures qui seront prises dans la seconde loi sur la réduction du temps de travail.

Chapitre III – ORGANISATION ET AMENAGEMENT DU TRAVAIL

ARTICLE 10 – APPRECIATION DE LA DUREE DE TRAVAIL

Pour tenir compte des variations de charge de travail liées notamment au rythme de la formation en alternance, la réduction du temps de travail se fera dans le cadre d'une appréciation du temps de travail sur l'année scolaire définie à l'article 10.2 ci-après.

10.1 DUREE ANNUELLE DU TRAVAIL

La durée annuelle de travail est égale au nombre de jours ouvrés annuels calendaires : 260 jours (52 semaines x 5 jours),

Diminué :

- du nombre de jours ouvrés de congés conventionnels,
- du nombre de jours fériés légaux tombant un jour ouvré et en-dehors des congés payés,

Pour le personnel de **direction, d'enseignement, d'éducation et d'animation**, le nombre de jours fériés légaux à déduire est conventionnellement fixé à un forfait de 5 jours ouvrés par an.

Multiplié :

- par le nombre journalier d'heures de travail, apprécié sur la base d'une durée hebdomadaire de travail répartie sur 5 jours ouvrés.

En cas **d'embauche** ou de **rupture du contrat** en cours d'année scolaire, la durée de travail sera calculée comme ci-dessus en déduisant, en outre, des 260 jours ouvrés calendaires le nombre de jours ouvrés durant lesquels aucun lien contractuel ne lie le salarié à l'association.

10.2 PERIODE DE DECOMpte DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

La durée hebdomadaire de 35 heures est calculée en moyenne sur l'année scolaire allant du lundi matin compris dans la période 28 août - 3 septembre au dimanche soir précédent la rentrée scolaire suivante.

En cas **d'embauche** ou de **rupture du contrat** en cours d'année scolaire, la durée hebdomadaire de travail sera calculée en moyenne sur la période durant laquelle le salarié est contractuellement lié à l'association.

10.3 HEURES SUPPLEMENTAIRES

Les heures de travail effectif assurées à la demande de l'employeur au-delà de l'horaire annuel de travail de référence défini à l'article 10.1 ci-dessus ont la nature d'heures supplémentaires. Ces heures font l'objet d'une rémunération majorée et s'imputent sur le contingent annuel d'heures supplémentaires fixé ci-après, sauf si elles donnent lieu à un repos compensateur de remplacement.

Les heures supplémentaires sont rémunérées avec le salaire du dernier mois de la période de référence définie à l'article 10.2 ci-dessus, sauf en ce qui concerne le personnel de direction, d'enseignement, d'éducation et d'animation pour lequel elles pourront être rémunérées avec le salaire du mois de juillet.

Dans l'attente de la seconde loi sur la réduction du temps de travail, le contingent annuel d'heures supplémentaires est fixé à 130 heures.

10.4 COMPTABILISATION DES ABSENCES

Les absences et congés divers prévus par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles seront décomptées pour leur durée et, le cas échéant, rémunérées comme temps de travail en application desdites dispositions.

Ils ne pourront donner lieu à récupération.

Entrent notamment dans ce cadre :

- les congés pour accident, maladie ou maternité,
- les heures de délégation de type légal ou conventionnel effectivement utilisées,
- les congés de formation professionnelle et continue,
- les congés de formation économique, sociale et syndicale,
- les « autorisations d'absence » prévues par l'Accord Collectif du 22 mars 1982,
- les jours fériés et chômés intervenant un jour ouvré,

ARTICLE 11 – MODULATION DE L'HORAIRE DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail sera assortie d'une modulation de l'horaire hebdomadaire ;

11.1 AMPLITUDE HEBDOMADAIRE

L'horaire hebdomadaire pourra être modulé entre 31 et 39 heures.

Il pourra, toutefois, atteindre un maximum de 42 heures hebdomadaires.

De façon exceptionnelle, pour répondre aux contraintes de fonctionnement de l'association, les salariés pourront être amenés à travailler tout ou partie d'un jour non ouvré dans la limite de 3 fois par an et par salarié et dans le respect de la durée maximale de travail de 42 heures hebdomadaires.

Le paiement des heures supplémentaires effectuées au-delà de 39 heures hebdomadaires sera remplacé - conformément aux dispositions légales - par un repos compensateur pris après accord sur les dates entre l'association gestionnaire et les intéressés, par demi-journée(s) ou par journée(s) entière(s).

11.2 PROGRAMMATION INDICATIVE ET DELAI DE PREVENANCE

Une programmation prévisionnelle du temps de travail devra être remise au salarié au moins 7 jours ouvrés avant le début de la période couverte par la programmation.

Une modification de la programmation prévisionnelle ne pourra intervenir qu'après un délai de prévenance de 7 jours ouvrés, sauf circonstances exceptionnelles, pour respecter les heures de formation conventionnellement dues aux apprentis et stagiaires.

11.3 LISSAGE DE LA REMUNERATION

Pour garantir tous les mois un niveau identique du salaire de base, la rémunération mensuelle est lissée sur la base de l'horaire hebdomadaire moyen de 35 heures, conformément à l'article L 212-8-5 du Code du Travail.

Les heures d'absence non indemnisables seront déduites au moment de l'absence de la rémunération mensuelle lissée.

11.4 COMPENSATION

Les heures effectuées au-delà de 35 heures dans la limite de 39 heures hebdomadaires se compensent avec celles non réalisées en-dessous de ce même horaire de 35 heures.

En conséquence, les heures effectuées au-delà de 35 heures et dans la limite de 39 heures hebdomadaires n'ont pas la nature d'heures supplémentaires. Elles 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.

11.5 RUPTURE DU CONTRAT

Les salariés cessant leurs fonctions et n'ayant pas compensé les heures non effectuées en deçà de 35 heures hebdomadaires en conservent le bénéfice sauf en cas de démission ou de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures au-delà de 35 heures en moyenne hebdomadaires au moment de la rupture du contrat de travail perçoivent la rémunération afférente à ces heures au taux majoré pour heures supplémentaires, conformément aux dispositions légales.

ARTICLE 12 – PROCEDURE DE MISE EN PLACE DE L'ORGANISATION ET DE L'AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel seront 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 délégué du personnel, l'information préalable de mise en place devra être faite auprès de l'inspecteur du travail.

Chapitre IV – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL DE DIRECTION

ARTICLE 13 – **SECRETAIRES GENERAUX, DIRECTEURS GENERAUX ET DIRECTEURS DE CFA**

Compte tenu des contraintes d'emplois des secrétaires généraux, directeurs généraux et directeurs de CFA, en termes notamment d'horaires et d'organisation du travail, un accord spécifique négocié au plan national définira les conditions de réduction de la durée de travail de ces personnels, en se référant aux mesures qui seront prises pour les cadres par la seconde loi sur la réduction du temps de travail.

ARTICLE 14 – **ADJOINTS DE DIRECTION, ADJOINTS DE DIRECTION CHARGÉS DE L'ANIMATION**

Les adjoints de direction et adjoints de direction chargés de l'animation bénéficient des dispositions du présent accord.

Des aménagements personnalisés du temps de travail pourront toutefois être mis en place en accord avec la hiérarchie, en fonction des contraintes de service.

Les dispositions du présent article pourront être révisées en fonction des mesures qui seront prises pour les cadres par la seconde loi sur la réduction du temps de travail.

Chapitre V – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL ENSEIGNANT, D'EDUCATION ET D'ANIMATION

ARTICLE 15 – PERSONNEL ENSEIGNANT ET D'EDUCATION : professeur d'enseignement général (PEG), d'enseignement technique théorique (PETT), d'enseignement professionnel théorique et pratique (PEPTP), formateur en EPS et éducateur sportif

Le présent accord vise notamment :

- à permettre une reconnaissance de l'ensemble des activités inhérentes à la formation en alternance en promouvant de nouvelles normes en terme d'organisation du travail,
- à anticiper les évolutions du contenu des emplois.

15.1 DEFINITION DES ACTIVITES

Les activités des personnels visés par le présent article sont regroupées en 3 catégories :

1°/ Les activités d'enseignement et de formation directe en présence d'apprentis ou de stagiaires (face-à-face pédagogique) ;

2°/ Les activités de conception, de recherche, d'organisation, de préparation matérielle et pédagogique et de suivi de la formation, de suivi et d'évaluation de l'apprenti ou du stagiaire, de concertation pédagogique et professionnelle au CFA ;

3°/ Les activités suivantes liées aux fonctions d'enseignement et d'éducation :

- les visites en entreprises, notamment dans le cadre du contrôle en cours de formation (CCF),
- les activités de validation et de certification (préparation, surveillance, correction et jury des examens),
- les activités d'information sur les métiers et les modes de formation du BTP,
- les réunions relatives au fonctionnement général administratif et/ou pédagogique du CFA, les conseils de classe,
- les activités particulières (tutorat des collègues, ...).

Pour les **éducateurs sportifs** : les activités de troisième catégorie pourront être complétées par toute activité incomptant normalement aux animateurs, notamment dans le domaine de l'animation sportive.

15.2 DUREE ET ORGANISATION DES ACTIVITES

15.2.1 activités de première catégorie : activités d'enseignement et de formation directe en présence d'apprentis ou de stagiaires (face-à-face pédagogique)

La durée annuelle normale des activités de première catégorie est fixée à :

- 840 heures pour les PEG et les PETT,
- 882 heures pour les PEPTP en électricité,
- 924 heures pour les PEPTP des autres spécialités, les formateurs en EPS et les éducateurs sportifs.

Elle ne pourra excéder :

1. au cours d'une même semaine :

- 25 heures pour les PEG, les PETT, les formateurs en EPS et les éducateurs sportifs.
Ce maximum pourra toutefois être porté, à titre exceptionnel, à 28 heures pour pourvoir au remplacement ponctuel d'un collègue absent.
- 30 heures pour les PEPTP.

2. sur une période de trois semaines consécutives :

- 72 heures pour les PEG, les PETT, les formateurs en EPS et les éducateurs sportifs,
- 75 heures pour les PEPTP en électricité,
- 78 heures pour les PEPTP des autres spécialités.

3. au cours de l'année scolaire :

- 927 heures pour les PEG et les PETT,
- 973,5 heures pour les PEPTP en électricité,
- 1 020 heures pour les PEPTP des autres spécialités,
- 1 008 heures pour les formateurs en EPS et les éducateurs sportifs.

15.2.2 activités de deuxième catégorie : activités de conception, de recherche, d'organisation, de préparation matérielle et pédagogique et de suivi de la formation, de suivi et d'évaluation de l'apprenti ou du stagiaire, de concertation pédagogique et professionnelle au CFA.

La durée des activités de deuxième catégorie est décomptée en appliquant au temps consacré aux activités de première catégorie, un taux de :

- 48,87 % pour les PEG et les PETT,
- 41,78 % pour les PEPTP en électricité,
- 35,33 % pour les PEPTP des autres spécialités, les formateurs en EPS et les éducateurs sportifs.

L'organisation du travail adoptée dans chaque établissement devra permettre une proximité temporelle entre tout ou partie des activités de deuxième catégorie et celles de première catégorie.

Les activités de deuxième catégorie sont en principe assurées au CFA. Celles qui sont liées à la conception, la recherche et la préparation pédagogiques pourront être assurées hors du CFA.

Les modalités d'organisation des activités pouvant être assurées hors du CFA seront définies, en concertation avec le directeur, par un accord collectif spécifique négocié localement.

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

A cette fin, elles devront garantir la disponibilité du personnel enseignant et d'éducation au CFA, notamment pour :

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

15.2.3 activités de troisième catégorie : activités liées aux fonctions d'enseignement et d'éducation

La durée des activités de troisième catégorie devra, au minimum, être égale à 4,5 heures en moyenne par période de 5 jours de travail effectif appréciée dans le cadre de l'année scolaire, soit 184,5 heures par année scolaire.

15.3 SUIVI ET APPRECIATION DU TEMPS DE TRAVAIL

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

L'appréciation du temps de travail des activités de troisième catégorie réalisées à l'extérieur du CFA se fera sur la base notamment :

- des ordres de missions établis par la direction, fixant en particulier le lieu et la durée de la mission,
- d'un compte rendu de missions rédigé par chaque salarié.

15.4 CALCUL DE LA DUREE DE TRAVAIL

La durée de travail effectif du personnel enseignant et d'éducation appréciée dans le cadre de l'année scolaire est égale :

- au nombre d'heures effectivement consacré aux activités de première catégorie (face-à-face pédagogique)
- multiplié par le taux défini à l'article 15.2.2 ci-dessus servant à déterminer la durée des activités de deuxième catégorie,
- augmenté du nombre d'heures effectivement consacrées aux activités de troisième catégorie. Ce nombre ne pouvant être inférieur au minimum défini à l'article 15.2.3 ci-dessus.

Les heures de travail effectif calculées conformément à l'alinéa précédent et effectuées au-delà de l'horaire de référence défini à l'article 10.1 ci-dessus ont la nature d'heures supplémentaires.

ARTICLE 16 – PERSONNEL D'ANIMATION

Pour l'exercice de l'ensemble de ses activités, l'animateur dispose d'un temps de préparation et de concertation fixé forfaitairement à 6 heures en moyenne par semaine, appréciées dans le cadre de l'année scolaire.

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

ARTICLE 17 – ORGANISATION DU TRAVAIL

L'organisation du travail du personnel enseignant, d'éducation et d'animation s'effectuera sur une période de 42 semaines, allant de la date de rentrée scolaire jusqu'à la date de départ en congés « d'été » définies aux articles 10.2 et 18.2.

Elle pourra toutefois s'effectuer – suivant des modalités définies par accord d'entreprise conclu au niveau de chaque association – sur une période de 41 semaines dans le respect des durées annuelles de travail définies aux articles 10.1 et 15.2 ci-dessus.

ARTICLE 18 – CONGES DU PERSONNEL ENSEIGNANT, D’EDUCATION ET D’ANIMATION

18.1 DUREE DES CONGES

Conformément à l’article 209-I de l’Accord Collectif du 22 mars 1982, le personnel enseignant, d’éducation et d’animation bénéficie au total de 10 semaines (70 jours ouvrables ou non) de congés dont :

- 3 semaines (21 jours ouvrables ou non) de congés « d’hiver » et de « printemps »,
- 7 semaines (49 jours ouvrables ou non) de congés « d’été ».

18.2 PERIODE DE PRISE DES CONGES « D’ETE »

Les congés d’été seront pris du lundi matin compris dans la période 10 juillet – 16 juillet au lundi matin compris dans la période 28 août – 3 septembre.

18.3 PERIODE DE PRISE DES CONGES « D’HIVER » ET DE « PRINTEMPS »

Les congés « d’hiver » et de « printemps » pourront être pris, par accord d’entreprise conclu au niveau de chaque association, en dehors des périodes fixées par l’article 209-I de l’Accord Collectif du 22 mars 1982 et sous réserve qu’ils se situent durant les vacances scolaires de l’académie.

Chapitre VI – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AU PERSONNEL ADMINISTRATIF ET DE SERVICE

ARTICLE 19 – MODALITES DE REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

Dans le cadre de l'organisation et de l'aménagement du travail définis au chapitre III du présent accord, la réduction de l'horaire effectif pourra intervenir :

- soit sur la **semaine**, par la diminution de l'horaire quotidien de travail ou l'octroi d'une demi-journée par semaine,
- soit sur **l'année scolaire**, par l'octroi de jours de repos supplémentaires proportionnels à la réduction du temps de travail pris individuellement ou collectivement, dans la limite de 22 jours ouvrés pour une année de travail effectif ou assimilé réalisée au cours de la période de référence légale 1^{er} juin – 31 mai.

Les jours de repos supplémentaires pourront alimenter, pour partie, un compte épargne-temps, dans le cadre d'un accord conclu entre les parties signataires du présent accord, conformément aux dispositions de l'article L 227-1 du Code du Travail.

Ces jours de repos supplémentaires ne sont pas soumis aux dispositions des articles L 223 et suivants du Code du Travail et 309 et 409 de l'Accord Collectif du 22 mars 1982 relatifs aux congés payés annuels et ne peuvent en aucun cas et à quel que titre que ce soit être assimilés à ces derniers.

Ils seront rémunérés selon la règle du maintien du salaire.

Les modalités de réduction du temps de travail et, le cas échéant, de prise de jours de repos dans le cadre de l'annualisation ainsi que le délai maximal pour les prendre sont fixés par accord d'entreprise conclu au niveau de chaque association.

En l'absence d'accord d'entreprise, ces modalités seront définies par l'association, dans le respect des dispositions légales, après concertation avec les intéressés, consultation des institutions représentatives du personnel ou, à défaut, information préalable auprès de l'inspecteur du travail, conformément à l'article 12 ci-dessus.

Chapitre VII – INCIDENCE SUR L'EMPLOI

ARTICLE 20 - **CREATIONS D'EMPLOIS** (VOLET OFFENSIF)

Les associations souhaitant bénéficier des aides de l'Etat liées à la réduction de la durée légale du travail devront être en capacité de s'engager, dans le cadre d'un accord d'entreprise, à créer des emplois dans un délai d'un an.

Cet accord d'entreprise devra prévoir le nombre d'emplois créés.

Les parties signataires s'engagent, pour la réalisation de ces embauches compensatrices, à privilégier :

- l'embauche de publics spécifiques en difficulté ou fragilisés,
- le recours au contrat à durée indéterminée,
- l'augmentation du temps de travail des salariés à temps partiel,
- le recours aux anciens salariés sous contrat à durée déterminée et travailleurs intérimaires.

Le CCCA-BTP assurera aux personnels recrutés dans ce cadre les stages de formation, d'accueil et d'accompagnement qu'il organise à l'intention des salariés nouvellement embauchés.

Afin de favoriser la mobilité du personnel, les offres d'emplois liées à la mise en œuvre des accords d'entreprises seront diffusées dans le réseau des associations gestionnaires de CFA.

ARTICLE 21 - **PRESERVATION D'EMPLOIS** (VOLET DEFENSIF)

Le dispositif d'incitation financière est également mobilisable au profit des associations qui éviteraient des licenciements prévus dans le cadre d'une procédure collective de licenciement pour motif économique.

Les associations gestionnaires concernées devront conclure un accord d'entreprise prévoyant le nombre d'emplois préservés.

Chapitre VIII – DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ACCORDS D'ENTREPRISE

Pour permettre l'éligibilité des associations en capacité de créer ou de préserver des emplois, aux aides financières de l'Etat ; les partenaires sociaux se donnent pour objectif de conclure, au niveau de chaque association, les accords d'entreprise **avant le 31 août 2000**.

ARTICLE 22 – NEGOCIATION D'ENTREPRISE – MANDATEMENT SYNDICAL

Afin de permettre à toutes les associations de négocier des accords de réduction du temps de travail, la loi du 13 juin 1998 donne la possibilité aux entreprises dépourvues de délégué syndical ou de délégué du personnel en faisant office de recourir au mandatement d'un ou plusieurs salariés par un ou plusieurs syndicats représentatifs, en vue de conclure un accord d'entreprise.

Les salariés mandatés bénéficieront d'une protection contre le licenciement semblable à celle dont bénéficient les délégués syndicaux, dès le moment où l'employeur aura eu connaissance de leur désignation et pendant 6 mois après la signature de l'accord ou, à défaut, la fin du mandat ou la fin de la négociation.

Le salarié mandaté pourra être accompagné lors des négociations par un salarié de l'entreprise choisi par lui.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation et aux réunions sera payé comme temps de travail.

ARTICLE 23 - CADRE DE LA NEGOCIATION D'ENTREPRISE

Chaque accord d'entreprise doit être conclu dans le respect des dispositions du présent accord.

Il doit préciser s'il s'inscrit ou non dans la perspective du bénéfice des aides de l'Etat.

Relèvent des négociations conduites au niveau des associations :

- les modalités de contrôle et de suivi du temps de travail,
- le cas échéant, les modalités d'organisation du travail du personnel enseignant, d'éducation et d'animation sur une période de 41 semaines,
- les modalités de réduction du temps de travail du personnel administratif et de service et, dans l'éventualité où la réduction d'horaires est attribuée sous forme de jours de repos, les modalités régissant la prise de ces repos,
- les modalités de prise des congés « d'hiver et de printemps » prévus par l'Accord Collectif du 22 mars 1982,
- les modalités de suivi paritaire de l'application de l'accord d'entreprise,

- pour les accords d'entreprise s'inscrivant dans le cadre du volet offensif ou défensif de la loi, le nombre d'emplois créés ou préservés.
- et, dans le cadre d'un accord collectif spécifique : les modalités d'exercice des activités de deuxième catégorie du personnel enseignant et d'éducation.

ARTICLE 24 – VALIDATION DE L'ACCORD D'ENTREPRISE

Dans le cadre de la convention de relations qui lie les associations gestionnaires au CCCA-BTP, chaque accord d'entreprise devra être soumis, préalablement à sa signature, au CCCA-BTP qui en appréciera la cohérence avec le présent accord.

ARTICLE 25 - INFORMATION DU PERSONNEL

A l'occasion de la négociation de l'accord d'entreprise conclu au niveau de chaque association, il est préconisé d'informer le plus largement possible le personnel sur la réduction du temps de travail et de l'associer à la réflexion sur l'évolution de l'organisation du travail.

L'accord d'entreprise sera porté à la connaissance de l'ensemble du personnel par voie d'affichage et communiqué aux institutions représentatives du personnel.

Fait à Paris,
Le 16 décembre 1999
en onze exemplaires originaux

- Pour le Comité Central de Coordination de l'Apprentissage du Bâtiment et des Travaux Publics (C.C.C.A.-B.T.P.),
- Pour la Fédération Nationale des salariés de la Construction et du Bois C.F.D.T.,
- Pour la Section Nationale C.F.T.C. des Personnels des C.F.A. du B.T.P.,
- Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (S.N.C.T.B.T.P.-C.G.C.), Section Nationale du Personnel des C.F.A. du C.C.C.A.
- Pour le Syndicat National du Personnel des C.F.A. et Assimilés de la Construction (C.G.T.),
- Pour le Syndicat C.G.T.-F.O. du Personnel des C.F.A.,