

Accord paritaire instituant un contrat d'avenir pour les salariés et les entreprises des Travaux Publics

Préambule

Les partenaires sociaux des Travaux Publics,

attachés à surmonter les difficultés liées à la crise financière et économique qui touchent les entreprises et les salariés des Travaux Publics ;

soucieux de contribuer à la sauvegarde des emplois existants mais aussi de préparer la sortie de crise du fait notamment de la relance engagée par les pouvoirs publics et la profession ;

sensibles aux difficultés d'insertion rencontrées par les jeunes et les personnes éloignées de l'emploi ;

Considérant l'intérêt de moderniser le dialogue social au sein des Travaux Publics en se dotant d'objectifs et d'une nouvelle méthode pour les atteindre ;

Convient de conclure un contrat d'avenir qui traduit la volonté des partenaires sociaux des Travaux Publics de fonder leurs relations sur des bases renouvelées. Cette démarche nouvelle du dialogue social dans la branche doit permettre la responsabilisation de l'ensemble des acteurs sociaux sur la prise en compte du contexte et la mise en place d'un agenda social devant permettre d'apporter les réponses nécessaires aux salariés et aux entreprises des Travaux Publics.



Les bases du renouveau du dialogue social impliquent également que les partenaires sociaux en assurent le suivi et l'ajustement à l'évolution du contexte.

Les contrats d'avenir définiront d'un commun accord les thèmes de négociations devant être traités, la période à laquelle ils seront discutés ainsi que les objectifs à atteindre.

Ainsi, chaque accord négocié dans la branche, devra être accompagné d'indicateurs permettant d'en mesurer la réalisation ;

Les partenaires sociaux conviennent des mesures ci-après.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'F. M.' followed by a stylized flourish, and the initials 'FM' are written below it.

ARTICLE 1 – ACCUEILLIR DANS LES PROFESSIONS DES TRAVAUX PUBLICS DES JEUNES VOLONTAIRES, SANS QUALIFICATION NI EMPLOI, ET ISSUS DE QUARTIERS EN DIFFICULTE

Dans la continuité des actions déjà conduites dans plusieurs régions par les entreprises de Travaux Publics, la profession s'engage à mobiliser des moyens financiers afin de financer l'intégralité du coût de la scolarité de jeunes motivés, volontaires, en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, en risque de marginalisation, pour qu'ils intègrent un cursus de type CAP ou Bac pro dans les métiers des Travaux Publics afin que l'excellence de l'enseignement reçu les conduise à la réussite.

Chaque jeune sera parrainé par une entreprise dans laquelle il serait appelé à effectuer divers stages professionnels. ; il sera suivi tout au long de sa scolarité par un tuteur formé en conséquence chargé de le guider et de lui apporter conseils et soutien moral.

Pour conduire l'ensemble du dispositif dont le cycle s'inscrit sur une durée de 5 années et afin d'en mesurer les effets, un comité de suivi paritaire est institué par les partenaires sociaux.

ARTICLE 2 – RENFORCER L'ACCUEIL DES STAGIAIRES

Le stage dans une entreprise de Travaux Publics constitue une voie de recrutement préparant un jeune à son entrée dans la vie active.

Plusieurs mesures récentes ont visé à sécuriser le dispositif juridique qui leur est applicable (loi n°2006-396 du 31 mars 2006 relative à l'égalité des chances) et à favoriser l'embauche en CDI des stagiaires. Conscientes de la nécessité de renforcer encore le statut des stagiaires dans la profession, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir dans les trois mois des discussions pour définir un régime juridique conventionnel applicable aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics, en vue d'instaurer un cadre visible et attractif pour les stages offerts.

Ce dispositif prendra la forme d'un accord de branche et détaillera le contenu des conditions de travail applicables aux stagiaires. Il portera notamment sur l'encadrement et l'accueil du stagiaire, le déroulement du stage, la protection sociale reconnue au stagiaire, ainsi que son évaluation.

Il y sera notamment rappelé que les stagiaires ne peuvent faire l'objet de mesures discriminatoires du seul fait de leur statut de stagiaire.

CPA 05

ARTICLE 3 - FAVORISER LES PREMIERES INSERTIONS DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

A – Pour faciliter l'orientation vers les métiers des Travaux Publics, la Profession entend poursuivre ses actions d'information auprès des collèges pour sensibiliser aux métiers de la branche, notamment vers les jeunes en classe de 3ème dans le cadre de l'option « découverte professionnelle », en particulier par des visites de chantier mais aussi par des actions de sensibilisation auprès des professeurs, des principaux de collège et des conseillers d'orientation.

B – S'agissant de l'apprentissage et des contrats de professionnalisation qui permettent une insertion durable de jeunes et de demandeurs d'emploi dans les entreprises de Travaux Publics, la profession a augmenté de 55 % au cours des trois dernières années le nombre de contrats d'apprentissage préparant un diplôme Travaux Publics et augmenté de 54% le nombre de jeunes embauchés dans le cadre de contrats de professionnalisation entre 2005 et 2008.

La FNTP et la FNSCOP, en lien avec l'OPCA TP, se sont engagées dans le cadre d'une convention signée avec Pôle emploi, le 24 septembre 2009, pour l'insertion et la qualification par le contrat de professionnalisation de 4 250 jeunes ou demandeurs d'emploi.

La profession s'engage à poursuivre la promotion des contrats d'apprentissage et de professionnalisation auprès des entreprises afin que celles-ci continuent de former des jeunes par la voie de l'alternance.

C – Créé en 2005, l'établissement public d'insertion de la défense (EPIDE) a pour mission d'assurer l'insertion sociale et professionnelle de jeunes en difficulté scolaire, sans qualification ni emploi, en risque de marginalisation, et volontaires au terme d'un projet éducatif global. La formation qui leur est dispensée contribue à leur insertion durable dans la société.

Dans le cadre de la convention-cadre nationale de coopération entre l'EPIDE et la FNTP signée le 10 avril 2006, la profession a déjà démontré son engagement en faveur de ce dispositif. Ainsi, le secteur des Travaux Publics a accompagné l'EPIDE dans la réussite de son projet en s'engageant à informer les chefs d'entreprises de Travaux Publics des conditions de mise en œuvre du contrat de volontariat pour l'insertion ; et en incitant ces derniers à proposer aux bénéficiaires de ces contrats des stages en entreprise.

Malgré le contexte économique, les partenaires sociaux conviennent que de tels objectifs doivent être confortés. Elles s'engagent à ce que de nouvelles conventions de coopération soient conclues avec l'Etat. Le dispositif de collaboration avec l'EPIDE permet en effet non seulement d'accompagner des jeunes en difficulté vers l'insertion sociale et professionnelle, mais aussi de faire connaître les métiers des Travaux Publics tout en rajeunissant la pyramide des âges des salariés du secteur.

D - Sensibilisation pour le développement de l'emploi des femmes dans les métiers des Travaux Publics



Un accord collectif national relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP a été conclu le 10 septembre 2009. La FNTF et la FNSCOP s'engagent avec l'ensemble des partenaires sociaux à assurer une large diffusion de cet accord afin d'en assurer la meilleure application.

Les partenaires sociaux en réaffirment les grandes lignes directrices, à savoir :

- 1) L'engagement de faire progresser la mixité et mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir à un objectif de mixité de 12 % fin 2012 (au lieu de 10 % en 2007).
- 2) La recommandation donnée aux entreprises de faire respecter l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour qu'à situation de travail, compétence et expérience équivalentes, des écarts de rémunération non justifiés ne se créent pas dans le temps ainsi que la recommandation donnée aux entreprises de réduire ces écarts dans l'hypothèse où de tels écarts, non justifiés par des éléments objectifs, sont observés.
- 3) Les mesures destinées à assurer une meilleure articulation entre vie professionnelle et vie familiale avec notamment une amélioration des conditions de travail pendant la grossesse (temps de pause quotidien de 30 minutes payé au taux du salaire réel pour les femmes enceintes non sédentaires à partir du 3^{ème} mois de grossesse) et l'affirmation du principe selon lequel les absences liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent pas avoir d'incidence sur l'évolution professionnelle et salariale des salariées concernées.
- 4) L'engagement de promouvoir l'égalité d'accès à la formation des femmes et des hommes.

ARTICLE 4 – FACILITER L'ACCUEIL DES DEMANDEURS D'EMPLOI

La crise actuelle a engendré une progression du taux de chômage qui touche particulièrement les jeunes. Le dispositif instituant une prime exceptionnelle de 500 euros pour les salariés privés d'emploi remplissant les conditions fixées par le décret du 27 mars 2009¹, semble rencontrer des difficultés, puisqu'à ce jour très peu de jeunes potentiellement concernés par la mesure en ont bénéficié, souvent par manque d'information sur ce dispositif.

Les partenaires sociaux s'emploieront d'abord, à rappeler aux entreprises de Travaux Publics et à leurs salariés, l'existence, les conditions d'ouverture et les modalités pratiques d'application du dispositif.

En second lieu, les employeurs s'engagent à ce que cette prime exceptionnelle fasse l'objet d'un abondement par l'employeur de manière à porter son montant à 750 euros au lieu des 500 euros.

¹ Salariés perdant involontairement leur emploi entre le 1^{er} avril 2009 et le 31 mars 2010, aptes au travail et résidant sur le territoire national, ayant une période d'activité au moins égale à 2 mois mais n'ayant pas suffisamment cotisé pour bénéficier des allocations chômage, c'est-à-dire n'ayant pas travaillé 4 mois sur une période de référence de 28 mois.

Handwritten signature and initials in blue ink, including the letters 'FM' and 'ou'.

Enfin, les partenaires sociaux sensibiliseront les entreprises de Travaux Publics et les salariés au dispositif du RSA (revenu de solidarité active) généralisé depuis le 1^{er} juin 2009, visant à favoriser le retour à l'emploi.

ARTICLE 5 – DEVELOPPER L'EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPEES

La profession s'engage à faciliter le maintien de l'emploi ou l'embauche de personnes handicapées, notamment par le biais d'un partenariat avec l'AGEFIPH.

Deux actions principales doivent être menées :

- Des actions seront à promouvoir en matière de maintien dans l'emploi et de reclassement du personnel dans l'entreprise (formation, bilan de compétences, aménagement du poste de travail ...), afin que les salariés victimes de maladie ou d'accident liés ou non à l'activité professionnelle puissent rester au sein de l'entreprise malgré ce handicap,
- Des actions favorisant l'accès à la vie professionnelle en recherchant les postes compatibles ou devant être aménagés en développant les contrats de fournitures, de sous-traitance ou de prestations de services avec les EA (*Entreprises Adaptées*) et les ESAT (*Etablissements et Services d'Aide par le Travail*).

Ces actions seront favorisées par la mise en place de réunions d'information/consultation au niveau de l'entreprise, afin de mieux maîtriser la notion de handicap et d'optimiser les possibilités d'accueil et d'accessibilité des locaux de l'entreprise aux handicapés.

ARTICLE 6 – MAINTENIR LE LIEN CONTRACTUEL EN CAS DE REDUCTION TEMPORAIRE D'ACTIVITE

Le recours au dispositif du chômage partiel (ou activité réduite) apparaît comme un instrument utile car il permet d'éviter le recours aux licenciements pour motif économique, tout en maintenant dans l'emploi les salariés dont les compétences seront nécessaires à l'entreprise une fois la crise passée.

A cette fin, la FNTP et la FNSCOP (section Travaux Publics) s'engagent à sensibiliser leurs adhérents à la nécessité de maintenir les salariés dans l'emploi en utilisant le dispositif d'activité réduite plutôt que d'avoir recours aux licenciements pour motif économique.

Les aménagements au dispositif du chômage partiel prévus par les partenaires sociaux dans l'Accord National Interprofessionnel du 8 juillet 2009 sur la gestion sociale des conséquences de la crise économique sur l'emploi et repris par les pouvoirs publics (*application plus souple par l'administration, augmentation des contingents annuels d'heures indemnifiables, augmentation de l'indemnisation,*

Handwritten initials and a signature mark in the bottom right corner.

possibilité de cumuler le chômage partiel et la formation professionnelle ...) feront l'objet d'une campagne d'information particulière à destination des entreprises de Travaux Publics.

Elle portera notamment sur le fait que ces périodes d'activité réduite peuvent être utilisées afin de faire bénéficier les salariés concernés de formations mais aussi sur l'intérêt présenté par le nouveau dispositif d'activité partielle de longue durée permettant à l'entreprise, après signature d'une convention avec l'Etat, de maintenir 75% du salaire au lieu de 60% dans le régime de droit commun du chômage partiel.

ARTICLE 7 – MIEUX ACCOMPAGNER LES SALARIES PENDANT LES PERIODES D'ESSAI.

A la suite de la loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail, les partenaires sociaux des Travaux Publics conviennent de fixer comme suit dans les conventions collectives, par voie d'accord de branche étendu, les durées des périodes d'essai :

- pour les ouvriers : 2 mois
- pour les employés : 2 mois
- pour les techniciens
et agents de maîtrise : 3 mois
- pour les cadres : 3 mois

La période d'essai des employés, des techniciens et agents de maîtrise, des cadres, peut être renouvelée une fois, avec un délai de prévenance minimum de 8 jours calendaires.

La durée de la période d'essai, renouvellement compris, ne peut pas dépasser :

- pour les employés : 4 mois
- pour les techniciens
et agents de maîtrise : 6 mois
- pour les cadres : 6 mois

La période d'essai et la possibilité de la renouveler ne se présument pas. Elles sont expressément stipulées dans le contrat de travail.

La tenue d'un entretien entre l'employeur et le salarié est recommandée au moment du renouvellement.

En cas d'embauche dans l'entreprise à l'issue d'un stage intégré à un cursus pédagogique réalisé lors de la dernière année d'études, la durée de stage est déduite de la période d'essai, sans que cela ait pour effet de réduire cette dernière de plus de la moitié.

L'employeur qui met fin à la période d'essai du contrat à durée indéterminée ou à la période d'essai d'au moins 1 semaine d'un contrat à durée déterminée doit respecter un délai de prévenance qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en-deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

La période d'essai, renouvellement inclus, ne peut être prolongée du fait de la durée du délai de prévenance.

Lorsqu'il est mis fin à la période d'essai par le salarié, celui-ci respecte un délai de prévenance de 48 heures. Ce délai est ramené à 24 heures si la durée de présence du salarié dans l'entreprise est inférieure à 8 jours.

Compte tenu des modifications apportées à la durée des périodes d'essai, la Profession s'engage à promouvoir l'accompagnement des salariés au cours desdites périodes d'essai afin de leur permettre une meilleure insertion dans l'entreprise. Cet accompagnement sera réalisé par un salarié référent.

ARTICLE 8 – FACILITER L'ADAPTATION DES HORAIRES DE TRAVAIL A L'ACTIVITE.

Après la loi du 20 août 2008, les entreprises de Travaux Publics par accord d'entreprise peuvent prévoir des contingents inférieurs ou supérieurs à l'accord de branche. Mais, des PME et des TPE ne peuvent utiliser cette possibilité.

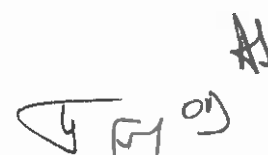
Pour remédier à cette situation, les partenaires sociaux conviennent d'engager des discussions portant sur le contingent annuel d'heures supplémentaires pour les entreprises dont la durée du travail n'est pas annualisée.

La Profession s'engage à demander une modification de l'article L.3122-27 du Code du travail afin de permettre aux entreprises de récupérer les heures perdues suite au chômage partiel sans que ces heures n'imputent le contingent annuel d'heures supplémentaires.

Ces heures suivraient donc le régime applicable aux heures de récupération des heures perdues par suite d'intempéries.

ARTICLE 9 – AFFIRMER LA RESPONSABILITE SOCIETALE DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

Les entreprises de Travaux Publics sont conscientes que leur engagement pour l'avenir passera forcément par l'adoption d'une démarche "développement durable", et notamment par la mise en œuvre d'une démarche en matière de responsabilité

Handwritten signature and initials: 

sociétale. Celle-ci consiste sur une base volontaire, à intégrer les préoccupations sociales, environnementales et économiques dans leurs activités quotidiennes.

Avec cet objectif et compte tenu du contexte législatif actuel (Grenelle de l'environnement notamment), la profession s'engage à poursuivre et approfondir une démarche RSE.

La FNTP et la FNSCOP (TP) s'engagent à sensibiliser leurs adhérents au contenu de la Charte FIEC élaborée en juin 2005 et comportant sur le volet social, le rappel de l'importance de la négociation collective, de la formation et de l'adaptation continue des salariés à leurs postes de travail, ainsi que la promotion de la santé/sécurité du travail.

Simultanément, la FNTP s'engage à élaborer, en liaison avec les partenaires sociaux, des indicateurs de suivi de performance RSE qui doivent permettre de suivre les performances des entreprises du secteur en la matière. Au sein des entreprises de Travaux Publics volontaires pour les mettre en place, ces indicateurs pourront ensuite faire l'objet de discussions avec les institutions représentatives du personnel, sous réserve que les entreprises concernées y soient favorables.

ARTICLE 10 – SUIVI DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux s'engagent à faire le point sur l'application des dispositions du présent accord, sur la base d'indications chiffrées permettant d'analyser l'entrée en vigueur effective des mesures ci-dessus.

Dès la première réunion de mise en œuvre du présent accord en mars 2010, un calendrier sera établi d'un commun accord entre les partenaires sociaux.

Le premier bilan d'étape annuel sera effectué en fin d'année 2010 afin de réorienter éventuellement certaines des dispositions qui précèdent.

ARTICLE 11 – DEPOT

Le présent accord sera déposé à la Direction générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 22 décembre 2009
en 14 exemplaires.

Handwritten signature and initials in blue ink, including a stylized 'A' and 'FM'.

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)



Pour la Fédération Nationale des Sociétés Coopératives Ouvrières de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), section Travaux Publics



J. DIARD
DG

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB – CFDT)



Pour la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC)

Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CFE-CGC-BTP)



Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois - Ameublement (CGT)

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités

Annexes (CGT-FO)