

Accord national du 11 mai 2023
relatif à la co-construction dans le cadre du compte personnel de formation
au sein des entreprises de Travaux Publics

Préambule

Dans un contexte de profondes mutations environnementales, numériques et technologiques du secteur des Travaux Publics, le développement des compétences des salariés notamment par la formation professionnelle constitue aujourd'hui un enjeu majeur pour assurer l'employabilité des salariés et la compétitivité des entreprises.

Par ailleurs, les projections démographiques issues du Contrat d'Études Prospectives réalisé en 2018, soulignent un contexte global de vieillissement des salariés du secteur des Travaux Publics. La part des plus de 55 ans dépassera celle des moins de 30 ans en 2025. Cette situation invite les entreprises à se doter d'une politique en matière de reconversion professionnelle.

Dans le cadre du présent accord, les organisations signataires décident de porter :

- la co-construction de cette politique de formation professionnelle dans le cadre du compte personnel de formation (CPF) ;
- la stratégie de l'investissement formation.

En créant le CPF, le législateur entendait permettre à tout salarié actif, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle et de contribuer ainsi, à son initiative, à la sécurisation de son parcours professionnel.

Si l'utilisation de ce dispositif a connu une montée en charge progressive avec plus de 2 millions de dossiers validés en 2021 contre 1 million en 2020, force est de constater que les personnes pour lesquelles le dispositif devait prioritairement contribuer au développement de leurs compétences (niveau infra bac) ne sont pas encore les principales utilisatrices de ce dispositif. Ces personnes sont la cible privilégiée de pratiques frauduleuses et les domaines de formation les plus fréquemment proposés ne permettent pas toujours de répondre aux besoins d'évolution professionnelle des salariés.

Les statistiques relatives aux salariés des Travaux Publics aboutissent au constat suivant : en 2022, peu de projets de formation, principalement mobilisés sur des actions de formation aux permis de conduire, des actions de formation dispensées aux créateurs et repreneurs d'entreprise, des certifications en langues et en informatique. Rares sont les actions de formation débouchant sur des certifications professionnelles relatives aux métiers des Travaux Publics.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a prévu la mise en place d'une démarche partagée en vue de construire des projets de formation communs pouvant répondre aux intérêts des salariés comme à ceux de leurs employeurs.

Ainsi, les organisations signataires entendent donner au CPF toute son efficacité en encourageant employeurs et salariés à s'inscrire dans une démarche de co-construction. Il s'agit pour le salarié, de répondre à son projet professionnel et, pour l'employeur, de répondre aux besoins en compétences dans l'entreprise.

Le présent accord a pour objet de préciser le cadre de mise en œuvre du CPF co-construit, à savoir les modalités de l'engagement de l'employeur, les caractéristiques des actions de formation éligibles à la co-construction, les conditions de cofinancement des coûts de formation.

Les organisations signataires réaffirment l'importance de la conduite des entretiens professionnels. Véritable outil du dialogue social dans l'entreprise, les organisations signataires considèrent que l'entretien professionnel constitue le cadre privilégié, mais non exclusif, pour informer le salarié et aborder avec lui les différentes possibilités de co-construction d'actions de formation dans le cadre du CPF.

Les organisations signataires entendent également, par le présent accord, tenir compte des différentes réformes intervenues en matière de financement de la formation professionnelle pour actualiser les dispositions relatives à la contribution des employeurs à la formation professionnelle.

De même dans le cadre du présent accord, les organisations signataires portent la reconnaissance de l'investissement formation.

Parce qu'elles contribuent à développer ou à adapter les compétences des salariés, composantes essentielles de la valeur de l'entreprise, les dépenses de formation constituent, en réalité, un investissement, comparable dans leur dynamique, à celui d'investissements dans les équipements, matériels, logiciels.

Les dépenses de formation ne sont, toutefois, pas considérées comme un investissement au sens comptable du terme mais comme une charge.

Ceci étant, de récentes évolutions des normes comptables, en France, notamment un règlement adopté par l'autorité des normes comptables fin 2019, permettent d'amortir certaines dépenses de formation, ainsi valorisées en haut de bilan, et amortissables.

Les organisations signataires s'engagent à ce que ces évolutions soient davantage connues, expertisées et mises en pratique dans le secteur des Travaux Publics.

Titre1 : Développement des compétences et co-construction du CPF

Article 1 :Rappel des dispositions relatives à la définition et à la mobilisation du CPF par le salarié

Le CPF permet à toute personne active, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la date à laquelle elle fait valoir l'ensemble de ses droits à la retraite, d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle.

Le CPF est alimenté chaque année en euros et mobilisable à tout moment par son bénéficiaire.

Le CPF du salarié ayant effectué une durée de travail supérieure ou égale à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail sur l'ensemble de l'année est alimenté à hauteur de 500 euros au titre de cette année, dans la limite d'un plafond total de 5 000 euros, conformément à l'article R. 6323-1 du code du travail.

Pour le salarié qui n'a pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau 3, un titre professionnel enregistré et classé au niveau 3 du répertoire national des certifications professionnelles ou une certification reconnue par une convention collective nationale de branche, l'alimentation du compte se fait à hauteur de 800 € par an, dans la limite d'un plafond de 8 000 €, conformément à l'article R. 6323-3-1 du code du travail.

Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Conformément aux articles L. 6323-4 et L. 6323-6 du code du travail, les droits inscrits sur le CPF permettent à son titulaire de financer une formation éligible au compte.

Au nombre des actions de formation éligibles au CPF, il convient de citer en particulier :

- les actions de formation sanctionnées par des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences relatifs à des certifications professionnelles enregistrées au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ;
- les actions de formation sanctionnées par des certifications ou habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique (RS), dont CléA ;
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience (VAE) mentionnées au 3° de l'article L. 6313-1 du code du travail ;
- le bilan de compétences mentionné au 2° du même article L. 6313-1.

Les droits acquis sont mobilisés à l'initiative du salarié et ne peuvent être utilisés qu'avec l'accord exprès de ce dernier. Le refus du salarié de recourir à son crédit en euros inscrit au CPF ne constitue pas une faute.

Afin d'accompagner les salariés dans la réalisation de leur projet professionnel et leur montée en compétences, les organisations signataires entendent favoriser la mobilisation du CPF en recourant à la co-construction.

Un comité de suivi visé à l'article 8.1 du présent accord, assisté de l'Opérateur de compétences de la Construction, sera mis en place à compter de la signature du présent accord, afin de concevoir des outils d'information sur le CPF et sur la co-construction, à destination des entreprises des Travaux Publics et de leurs salariés.

Article 2 : La co-construction au service des enjeux des transitions environnementales, numériques et technologiques, de développement des compétences et de reconversion professionnelle

Les entreprises de Travaux Publics sont confrontées au quotidien aux enjeux des transitions environnementales, numériques et technologiques. La croissance du secteur sera conditionnée par la capacité des entreprises à s'approprier ces différents enjeux qui ont naturellement des répercussions sur les activités, les métiers et les besoins en compétences.

Il apparaît dès lors indispensable d'accompagner les salariés dans l'évolution de leurs compétences et d'ouvrir la co-construction dans le cadre de leur CPF aux actions de formation relevant de ces enjeux majeurs.

Le changement climatique et les problématiques environnementales au sens large sont des défis capitaux et systémiques pour la société.

De nombreuses transformations sont nécessaires pour faire émerger des sociétés bas-carbone et résilientes, ce qui va nécessairement impacter les activités de l'ensemble des secteurs économiques.

Au sein des chantiers, la réduction de l'empreinte carbone passe par une optimisation des flux et de l'énergie utilisée, notamment pour faire fonctionner les matériels. Elle passe également par une optimisation de l'utilisation des matières premières grâce à la valorisation de matériaux recyclés ou à l'utilisation de matériaux moins émissifs. Quant à la préservation de la biodiversité et des milieux aquatiques, des nouvelles compétences autour du génie écologique sont en cours de déploiement dans les entreprises de Travaux Publics, portées notamment par de nouvelles techniques innovantes liées aux matériaux utilisés ou à la conception même des infrastructures.

Les entreprises et les salariés vont également être fortement impactés par la révolution numérique : BIM et technologies 3D, dématérialisation des échanges de données entre maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre, entreprises ou bien avec l'environnement extérieur. Ces constats nécessitent de former à de nouveaux métiers tels que les BIM manager et à une montée en compétence des personnels de chantier.

Enfin, la très haute technologie se fait de plus en plus présente sur les chantiers avec des exosquelettes conçus pour alléger les charges ou des casques à réalité augmentée permettant d'améliorer la précision des travaux. Les engins autonomes comme les robots tunneliers autonomes, les drones sont déjà utilisés sur des chantiers.

Les engins actuels vont intégrer à très court terme davantage de technologies : guidage GPS, système de pilotage à distance, capacité de communication, motorisation électrique... Ces évolutions s'accompagneront d'innovations d'usage pour le métier de conducteur d'engins et de nouvelles compétences (pilotage de systèmes automatisés, polyvalence sur différents engins, analyse des données générées par les engins, anticipation des actions réalisées par les engins de manière autonome...). Demain, ces technologies seront d'usage courant dans de nombreux métiers.

Ces différentes transitions environnementales, numériques et technologiques concourent à faire évoluer la structure des emplois par qualification.

Les travaux issus du Contrat d'Études Prospectives Travaux Publics montrent qu'en 2025, les effectifs ouvriers ne représenteront plus qu'une légère majorité des effectifs totaux (51 % soit une baisse de 3,9 points et près de 7 000 postes). Le poids des ETAM et des cadres continuera d'augmenter pour atteindre respectivement 30 % et 19 %.

Par ailleurs, l'analyse de l'évolution de la structure des effectifs salariés totaux par tranche d'âge révèle un relatif vieillissement des effectifs.

Si l'on prolonge les tendances observées sur 2007-2017 sur la période 2018-2025, la part des 50 ans et plus devrait atteindre 31,4 % en 2025 (en hausse de 18 % contre une baisse équivalente pour les moins de 30 ans), et celle de 55 ans et plus dépasserait celle des moins de 30 ans.

Face à ces transformations, il apparaît primordial de développer l'employabilité des salariés et de favoriser leur montée en qualification en ouvrant la co-construction dans le cadre de leur CPF à l'ensemble des actions de formation relevant de ces enjeux.

Les formations répondant à ces priorités sont définies par l'employeur conformément aux termes de l'article 4 du présent accord de branche.

Toutefois, ces formations ne peuvent être des formations obligatoires en matière de prévention des risques professionnels en santé et sécurité au travail pour les entreprises de Travaux Publics.

Article 3 : Les différentes possibilités de co-construction dans le cadre du CPF

Les organisations signataires entendent proposer aux salariés exerçant les métiers et activités concernés par les transitions environnementales, numériques et technologiques définies à l'article 2, ainsi qu'aux salariés en reconversion professionnelle, les possibilités de co-construction suivantes :

Article 3-1 : La mobilisation du CPF sur le temps de travail

Dans le cas d'une action de formation relevant des priorités visées à l'article 2 et définie à l'article 4, financée dans le cadre du CPF et suivie, en tout ou partie, pendant le temps de travail, le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence de son employeur pour le temps de formation suivi pendant le temps de travail.

La demande du salarié devra comporter a minima les mentions suivantes :

- l'intitulé de l'action de formation entrant dans la liste des formations visées à l'article 4 ;
- le calendrier de l'action de formation ;
- la part de l'action de formation réalisée pendant le temps de travail ;
- le prestataire pressenti ;
- le coût de l'action de formation.

La demande du salarié doit intervenir au minimum 60 jours avant le début d'une formation d'une durée inférieure à six mois et au minimum 120 jours avant pour une formation d'une durée de six mois ou plus conformément à l'article D. 6323-4 I du code du travail.

À compter de la réception de la demande, envoyée en recommandé avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié conformément à l'article D. 6323-4 II du code du travail. Les modalités de mise en œuvre de la formation pourront faire l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié. L'absence de réponse de l'employeur dans ce délai vaut acceptation de la demande.

Les heures de formation suivies pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié conformément à l'article L. 6323-18 du code du travail.

Article 3-2 : La dotation du CPF

Conformément au 2° du II de l'article L. 6323-4 du code du travail, lorsque le coût de la formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le CPF du salarié, le compte fait l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en droits complémentaires pour assurer le financement d'une formation relevant des priorités visées à l'article 2 et définie à l'article 4.

La demande du (de la) salarié(e) devra comporter a minima les mentions suivantes :

- l'intitulé de l'action de formation entrant dans la liste des formations visées à l'article 4 ;
- le calendrier de l'action de formation ;
- le montant de la formation non couvert par les droits inscrits à son CPF et pouvant être pris en charge par l'employeur dans le cadre de la co-construction ;
- le prestataire pressenti.

Les modalités de mise en œuvre de la formation pourront faire l'objet d'un échange entre l'employeur et le salarié.

Les dispositions du présent article sont susceptibles de se cumuler avec celles de l'article 3-1 relatives à la mobilisation du CPF sur le temps de travail.

Article 3-3 : L'abondement du CPF

Conformément à l'article L. 6323-14 du code du travail, le CPF est abondé par l'entreprise, en application d'un accord de branche portant notamment sur la définition des formations éligibles et des salariés prioritaires.

Les actions de formation éligibles sont celles visées aux articles 2 et 4 du présent accord.

Les salariés jugés prioritaires sont ceux définis précédemment à l'article 3 du présent accord.

Les 20 % de salariés les moins qualifiés au sein de l'entreprise sont, en tout état de cause, jugés prioritaires.

Pour bénéficier de cet abondement, les salariés visés aux alinéas ci-dessus devront justifier d'une ancienneté minimum de 2 ans au sein de l'entreprise et d'un CPF alimenté à hauteur de 1 000 € minimum.

Le salarié devra mobiliser au minimum 30 % et au maximum 70 % des droits de son CPF.

Les modalités de mise en œuvre des dispositions des articles 3-2 et 3-3 susvisés sont liées à la mise en place par la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du CPF, des mesures nécessaires envisagées à l'article 8-2 du présent accord.

Article 3-4 : Dotation et abondement du CPF co-financés par l'OPCO de la Construction

La dotation et l'abondement pourront être co-financés en particulier sur les fonds mutualisés du plan de développement des compétences pour les entreprises de moins de 50 salariés et sur la contribution conventionnelle pour les entreprises de moins de 11 salariés.

Les organisations signataires mandatent leurs représentants au sein de la section paritaire professionnelle Travaux Publics de l'Opérateur de compétences de la Construction, pour suivre l'application de cette disposition et proposer, au Conseil d'Administration dudit Opérateur de compétences, le cas échéant, des modalités de mise en œuvre.

Titre 2 : L'engagement de l'employeur dans la co-construction dans le cadre du CPF

Article 4 : Formalisation de l'engagement de l'employeur dans la co-construction

Pour les organisations signataires, cette démarche de co-construction s'inscrit pleinement dans le cadre du dialogue social de l'entreprise.

Pour matérialiser son engagement, l'employeur établit parmi les formations relatives aux enjeux visés dans l'article 2, celles pour lesquelles il s'engage à co-construire en s'appuyant sur une ou plusieurs des possibilités de co-construction visées à l'article 3. Cette liste devra rester accessible aux salariés et pourra être actualisée régulièrement.

Le cas échéant, le CSE en est informé et/ou consulté en application des dispositions légales, conventionnelles et réglementaires.

En l'absence de CSE, les salariés sont informés par tout moyen de la démarche de co-construction et de la liste des formations ainsi définies.

L'Opérateur de compétences de la Construction accompagne les entreprises de Travaux Publics dans cette information auprès de leurs salariés.

Titre 3 : L'entretien professionnel

Article 5 : Entretien professionnel co-construction dans le cadre du CPF

L'entretien professionnel visé à l'article L. 6315-1 du code du travail constitue le moment privilégié pour aborder le parcours professionnel du salarié, échanger avec lui sur ses perspectives d'évolution au sein de l'entreprise au regard notamment des évolutions prévisibles des emplois, métiers, compétences et certifications, ainsi que sur les dispositifs d'accompagnement pouvant être mobilisés à l'appui d'un projet d'évolution professionnelle.

Il comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, au conseil en évolution professionnelle, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer.

Les organisations signataires rappellent que, conformément aux articles L. 6323-13 et R. 6323-3 du code du travail, lorsque le salarié n'a pas bénéficié, durant les 6 ans précédant l'entretien d'état des lieux récapitulatif, des entretiens prévus et d'au moins une formation autre que celle mentionnée à l'article L. 6321-2 du code du travail, un abondement de 3 000 € est inscrit à son compte par l'employeur.

Article 5.1 : L'entretien professionnel : le cadre privilégié de la co-construction

Au regard des profondes mutations qui impactent le secteur des Travaux Publics, les organisations signataires entendent faire de l'entretien professionnel un moment clé pour accompagner les salariés à être acteurs de leur évolution professionnelle.

Elles considèrent que l'entretien professionnel constitue le cadre privilégié mais non exclusif, pour co-construire des projets de formation dans le cadre du CPF et renforcer ainsi le dialogue entre employeur et salarié sur la finalité de ces projets communs et les modalités de leur mise en œuvre.

L'entretien professionnel est ainsi l'occasion pour l'employeur d'évoquer l'opportunité pour le salarié de mobiliser son CPF, de lui présenter les formations sur lesquelles il s'est engagé à co-construire et de l'informer des différentes possibilités de co-construction.

Il est aussi l'occasion pour le salarié de demander à son employeur s'il accepte de co-construire sur une autre formation que celle sur laquelle il s'est engagé. L'employeur est libre d'accepter ou de refuser.

Article 5-2 : La révision de la périodicité de l'entretien professionnel

L'article L. 6315-1 du Code du travail prévoit l'obligation pour l'employeur d'informer le salarié, à l'occasion de son embauche, qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel. L'entretien professionnel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, I, alinéa 2, du code du travail.

Compte-tenu de la volonté de faire de l'entretien professionnel le lieu d'une véritable démarche partagée pour construire des projets de formations concertés, et conformément au III de l'article L. 6315-1 du code du travail, les organisations signataires entendent fixer une périodicité de l'entretien professionnel différente de celle visée au 1^{er} alinéa de l'article L. 6315-1 du code du travail.

Elles conviennent que le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel tous les 3 ans, tout en maintenant tous les six ans l'entretien d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

L'entretien professionnel reste proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'une des situations prévues à l'article L. 6315-1, alinéa 2, du Code du travail.

Le présent article s'applique aux cycles d'entretiens en cours et aux cycles d'entretiens suivants.

Article 5-3 : Les outils mobilisés

S'agissant d'un acte clé du management dans l'entreprise, les organisations signataires invitent les entreprises à mettre en place des actions de sensibilisation ou de formation à la conduite de l'entretien professionnel à destination des managers.

Préalablement à la tenue de l'entretien professionnel, l'entreprise transmet au salarié et au manager les informations utiles à sa préparation, en particulier la liste des formations pour lesquelles il s'est engagé à co-construire et co-financer.

Afin d'accompagner les entreprises, en particulier les TPE et PME, le comité de suivi visé à l'article 8.1 du présent accord, assisté de l'Opérateur de compétences de la Construction, sera mis en place à compter de la signature du présent accord, afin de concevoir un modèle de support d'entretien professionnel, ainsi qu'un modèle de support d'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Les organisations signataires invitent également les entreprises à consulter la cartographie des métiers des Travaux Publics, réalisée dans le cadre de l'EDEC TP.

Les organisations signataires mandatent le CCCA-BTP afin qu'il établisse un outil de datavisualisation des certifications professionnelles éligibles au CPF, répondant aux enjeux des transitions environnementales, numériques et technologiques visées à l'article 2 et de l'offre de formation associée par territoire.

Titre 4 : Développement des compétences et investissement formation

Article 6 : La participation des entreprises de Travaux Publics au développement des compétences

Chaque année, les entreprises de Travaux Publics s'acquittent d'une contribution légale à la formation professionnelle dont le taux s'établit :

- pour les employeurs de moins de 11 salariés, à 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code la sécurité sociale conformément à l'article L. 6331-1 du code du travail ;
- pour les employeurs d'au moins 11 salariés, à 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article L. 242-1 du code la sécurité sociale conformément à l'article L. 6331-3 du code du travail.

Afin d'accompagner les entreprises de moins de 11 salariés dans le développement des compétences de leurs salariés et de disposer à cette fin des ressources nécessaires, les organisations signataires entendent maintenir, pour ces entreprises, la contribution supplémentaire conventionnelle de 0,35 % de la masse salariale, hors indemnités de congés payés.

Conformément à l'article L. 6332-1-2 du code du travail, les organisations signataires mandatent l'Opérateur de compétences de la Construction pour poursuivre le recouvrement de cette contribution qui fera l'objet d'un suivi comptable distinct.

Article 7 : Les dépenses de formation amortissables comptablement dans le secteur des Travaux Publics

Le règlement de l'Autorité des Normes Comptables n°2019-09 du 18 décembre 2019 relatif aux frais de formation a été homologué par un arrêté publié au Journal officiel du 30 avril 2020. Cette homologation est effective depuis le 1^{er} mai 2020.

Ce nouveau règlement introduit pour les entreprises les dispositions suivantes :

- La possibilité de comptabiliser des dépenses de formation externes dans les mêmes conditions qu'une immobilisation corporelle ou incorporelle.

Jusqu'alors, tous les frais de formation, internes ou externes, relatifs ou non à la mise en service d'une immobilisation, étaient considérés comme des frais « non nécessaires pour mettre l'immobilisation en état de fonctionner conformément à l'utilisation prévue par la direction ». À ce titre, ils étaient comptabilisés immédiatement en charges.

Selon le règlement de l'Autorité des Normes Comptables précité, les frais externes afférents à des formations nécessaires à la mise en service d'une immobilisation corporelle ou incorporelle acquise pourront désormais, sur option :

- être rattachés au coût d'acquisition de cette immobilisation et amortis ;
- ou comptabilisés en charges.

Concrètement, toute formation externe livrée avec l'achat d'un outil de production, d'engins, pourra être comptabilisée en actif de l'entreprise, donnant droit à amortissement.

- La possibilité d'inscrire dans l'annexe des comptes des informations relatives à la formation professionnelle, ce qui permettra aux entreprises de mettre en avant leurs efforts en cette matière.

Ces évolutions permettent donc d'organiser comptablement le lissage de la dépense de formation sur la durée de l'amortissement et ainsi valoriser une partie de cette dépense dans l'actif de l'entreprise.

Titre 5 : Mesures d'application

Article 8 : Mise en œuvre de l'accord

Article 8-1 : Création d'un comité de suivi paritaire

Les organisations signataires conviennent de mettre en place un comité de suivi paritaire de l'application du présent accord.

Il se réunit au terme d'un délai de 2 ans suivant l'entrée en vigueur du présent accord en vue, principalement, d'établir un état des lieux de la mise en œuvre de la co-construction dans le cadre du CPF.

Cet état des lieux portera en particulier sur :

- les caractéristiques des actions de formation (durée, coût, intitulé des certifications professionnelles visées, ...) ;
- le profil des salariés (sexe, âge, catégorie socio-professionnelle) ;

- le montant des dotations en droits complémentaires et des abondements des entreprises ;
- le montant des droits des CPF mobilisés par les salariés ;
- les modalités de mobilisation du CPF par le salarié prévues à l'article 3-3 du présent accord.

Au vu des différents états des lieux, les organisations signataires pourront proposer des aménagements aux dispositions liées à la démarche de co-construction.

Article 8-2 : Mise en œuvre opérationnelle

Les organisations signataires soulignent, de ce fait, l'importance que la Caisse des dépôts et consignations, opérateur en charge de la gestion du CPF, prennent les mesures nécessaires afin d'assurer la mise en œuvre effective et opérationnelle des différentes possibilités de co-construction prévues par le présent accord.

Article 9 : Champ d'application de l'accord

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des Cadres du 20 novembre 2015.

Article 10 : Adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés

Compte tenu de leur caractère nécessairement général, les dispositions contenues dans le présent accord s'appliquent dans un souci d'effectivité à l'ensemble des entreprises de Travaux Publics, sans nécessiter d'adaptations pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 11 : Révision- Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation doit être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction générale du travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date. Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Article 12 : Adhésion

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du Code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

Article 13 : Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord collectif national 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.

Article 14 : Entrée en vigueur – Durée - extension

Le présent accord collectif national, à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Les organisations signataires en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Paris, le 6 juin 2023

<p>Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP)</p>	<p>Pour la Chambre Nationale des Artisans des Travaux Publics et du Paysage (CNATP)</p>
<p>Pour le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP)</p>	
<p>Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement (FNSCBA - CGT)</p>	