



Accord cadre ADEC / FSE 2012 - 2013
en faveur du développement de l'emploi et des compétences,
de l'intégration des enjeux du développement durable et de la sécurisation des parcours
dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics en Rhône-Alpes

Entre :

L'Etat, représenté par le Préfet de la région Rhône-Alpes,

Et

La Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB) Rhône-Alpes,
La Fédération Française du Bâtiment Rhône-Alpes (FFBRA),
La Fédération Rhône-Alpes des Sociétés Coopératives et Participatives du BTP (FRA SCOP BTP)
Et la Fédération Régionale des Travaux Publics (FRTP) Rhône-Alpes,
Représentées par leur Président en exercice dûment habilité à signer le présent accord,

Et

Le FAFCEA (Fonds d'Assurance Formation des Chefs d'Entreprises Artisanales),
L'OPCA de la Construction Rhône-Alpes (CONSTRUCTYS),
représentés par leur Président en exercice dûment habilité à signer le présent accord,
ci-après désignés organismes mandatés.

- VU** le programme opérationnel national du Fonds Social Européen 2007- 2013 et le PO régional ;
- VU** l'encadrement communautaire des aides à la formation défini par le règlement CE n°800/2008 de la Commission du 6 août 2008, déclarant certaines catégories d'aides compatibles avec le marché commun en application des articles 87 et 88 du Traité, et le régime d'aides à la formation n°X64/2008,
- VU** le Code du travail et notamment les articles L.5121-1, L.5121-2, L.5121-3, D.5121-1 à D.5121-13 relatifs aux engagements de développement de l'emploi et des compétences et à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- VU** la loi n°2009-1437 du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie,
- VU** l'article 5 de l'ordonnance n°2005-731 du 30 juin 2005 relatif à l'aide technique et financière que peut apporter l'Etat à des organisations professionnelles de branches ou à des organisations interprofessionnelles dans le cadre des Engagements de Développement de l'Emploi et des Compétences,
- VU** la circulaire interministérielle du 29 juin 2010 relative au développement de la dynamique territoriale de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- VU** la circulaire D.G.E.F.P. n° 2011/12 du 1^{er} avril 2011 relative à la démarche d'appui aux mutations économiques ;
- VU** l'accord national interprofessionnel du 7 janvier 2009 relatif au développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels ;
- VU** l'accord de Branche sur la formation du 13 juillet 2004 et ses avenants ;
- VU** l'accord collectif national du 20 décembre 2011 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le bâtiment et les travaux publics ;
- VU** le deuxième plan régional Santé – Environnement Rhône-Alpes 2011-2014 signé par le Préfet de région, l'Agence Régionale de Santé et le Conseil Régional ;
- VU** l'avis des organisations représentatives de salariés consultées à la Commission Paritaire Régionale Emploi-Formation du 7 novembre 2011 et au comité de pilotage du 2 juillet 2012.

PREAMBULE

Éléments de cadrage

Le secteur du bâtiment et des travaux publics représente un chiffre d'affaires de 20 milliards d'euros en Rhône-Alpes (dont 15,3 milliard pour le seul Bâtiment). Il recouvre 9,5 % de l'emploi salarié privé soit une proportion proche de la moyenne nationale¹. Plus de 70 % de ces salariés exercent leur activité dans 4 départements, le Rhône (31,7 %), l'Isère (17,3 %), la Haute Savoie (11,5 %) et la Loire (10,9 %).

Fin 2011 le secteur comptait en région 156 000 salariés² :

- 124 000 salariés dans le Bâtiment (46 700 établissements et 44 709 entreprises);
- 32 500 salariés dans les Travaux Publics (4 340 établissements et 3 624 entreprises).

Sur ces 51 000 établissements³ :

- 59 % n'ont pas de salariés (59 % dans le Bâtiment et 54 % dans les Travaux Publics) ;
- 34 % emploient moins de 10 salariés et regroupent environ 35 % des salariés du secteur) ;
- 6 % emploient entre 10 et 49 salariés et concentrent plus de 62 000 salariés (soit environ 40 % des salariés du BTP) ;
- 1 % emploient plus de 50 salariés et rassemblent 39 900 salariés (soit environ 25 % des salariés du secteur).

¹ Soit au deux extrêmes 8,2 % dans le Rhône et 12,3 % en Ardèche, estimation d'emploi salariés au premier trimestre 2012 – INSEE in « Les seniors dans la Construction en Rhône-Alpes », DIRECCTE, service ESE, document de travail, décembre 2012.

² Les données concernant les emplois salariés en Rhône-Alpes sont issues des sources AcoSs-URSSAF au 31/12/2011 (elles ne comprennent pas l'intérim). Cf. les travaux de la CERA (cellule Economique Rhône-Alpes) : www.cellule-eco-rhone-alpes.asso.fr

³ Source INSEE /SIRENE au 1/01/2011 sont ainsi comptabilisés toutes les établissements géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise hors auto-entrepreneurs créés avant fin septembre 2010 qui n'ont déclaré aucun chiffre d'affaire au titre de l'année 2010).

73% des entreprises du BTP exercent une activité de second œuvre (installation d'eau, équipements thermiques et climatisation, isolation, menuiserie, plâtrerie, charpente, peinture, électricité...), 18% de gros œuvre (construction, démolition, maçonnerie) et 9% des Travaux Publics. Les

En Rhône-Alpes, en 2010, les salariés du bâtiment et des travaux publics comptaient :

- 68% d'ouvriers
- 23% d'ETAM (Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise)
- 9% d'IAC (Ingénieurs, Assimilés et Cadres)

Les femmes représentent environ 11,5 % de l'effectif salariés des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics où elles occupent principalement des fonctions administratives. Notons que par ailleurs les femmes sont très impliquées dans l'artisanat du Bâtiment.

La pyramide des âges tend à rajeunir, les salariés de 45 ans et plus⁴ représentent globalement 31 % des effectifs en 2009⁵ contre 35 % en 2000. Elle est d'environ 42 % chez les contremaîtres et agents de maîtrise et chez les ingénieurs et cadres techniques⁶.

Enjeux et tendances

Dans le Bâtiment

Le secteur du bâtiment est dorénavant marqué par des cycles plus courts. Après une croissance économique soutenue sur plus de 10 ans, les entreprises sont confrontées à des fluctuations importantes d'activité. Les cycles se sont raccourcis, alternant croissance forte et baisse rapide. Ces fluctuations s'accompagnent d'un manque important de visibilité. A court terme les inquiétudes sont importantes si la crise perdure avec une baisse envisagée sur l'ensemble des segments de marché et surtout dans le gros œuvre. Le marché de l'entretien-rénovation reste mieux orienté.

Dans les Travaux Publics

Depuis la crise de 2009, les entreprises ont été fragilisées et de nombreux grands projets d'infrastructure sont toujours en attente.

L'activité des travaux publics dépend à 70 % de la commande publique. A l'intérieur de celle-ci les collectivités locales qui représentent 50 %, connaissent actuellement d'importantes difficultés de financement.

Les entreprises de travaux publics, comme leurs clients, traversent une période de mutations. Si la crise économique change la donne en réduisant encore les marges de manœuvre financières, les besoins en infrastructures performantes sont toujours aussi importants. Les relations des Travaux Publics avec leurs clients évoluent. Face à une montée en puissance des exigences réglementaires de tous ordres, les entreprises élargissent leur champ d'action.

L'écoconception se développe rapidement : elle consiste à prendre en compte l'ensemble des impacts environnementaux d'un projet de sa conception à sa démolition (cycle de vie).

Dans un contexte de rigueur budgétaire, il faut désormais construire avec des techniques plus économes en ressources et en énergie des infrastructures performantes toujours plus respectueuses du milieu naturel dans lequel elles s'insèrent. Chaque projet doit désormais être étudié par rapport à sa rentabilité économique, sociale et environnementale. De nouveaux modes de financement devraient par ailleurs voir le jour aux côtés du secteur bancaire.

⁴ L'accord collectif national du 23/12/2009 définit les salariés de 45 ans et plus comme un senior (ou salarié âgé).

⁵ Source UCF : nombre de salariés au 15 mars 2009.

⁶ Le traitement du recensement de la population Insee-2008, montre aussi que 47 % des artisans sont des seniors de 45 ans et plus In « Les seniors dans la Construction en Rhône-Alpes », DIRECCTE, service ESE, document de travail, décembre 2012.

Attendus et impacts du Grenelle

Dans le Bâtiment

Les enjeux du développement durable devraient contribuer à soutenir la demande et atténuer les fluctuations d'activité dans le bâtiment. Ils concerneront l'ensemble des segments de marchés du bâtiment : le neuf comme l'entretien – amélioration.

Le secteur du bâtiment constitue le premier consommateur d'énergie en France avec environ 46 % de l'énergie consommée par les seuls bâtiments résidentiels et tertiaires (contre 28 % pour l'industrie et 26 % par les transports selon des données 2009).

De plus, le secteur apparaît comme le deuxième plus gros contributeur d'émission de gaz à effet de serre après le transport (environ 23 % des émissions de CO2 en France).

Si des améliorations notables ont déjà été enregistrées, les marges de progrès du secteur restent considérables. Les lois, les labels, le coût de l'énergie ainsi que les mesures d'incitations financières qui jouent un rôle important en temps de crise devraient soutenir la demande sur les 20 années à venir :

- Aujourd'hui 62 % des entreprises ont des demandes de constructions durables tirées par les demandes de labellisation et les nouvelles réglementations:
- Les constructions neuves doivent réduire leur émission de CO2 (de 40 % entre 2000 et 2020) en poursuivant les efforts largement amorcés en matière d'isolation et en développement des bâtiments à énergie positive ;
- La rénovation constitue à ce jour le réservoir potentiel le plus important d'activité : 20 millions de logement - pour la plupart construits avant 1975- sont mal isolés et disposent de système de chauffage peu performant en France (même si les travaux apparaissent plus complexes à mettre en œuvre).

Par ailleurs, l'engagement des entreprises du BTP dans une démarche de meilleure gestion des déchets apparaît également essentiel compte tenu du volume et du type de déchets produits⁷.

La région Rhône-Alpes apparaît bien placée dans ce domaine : elle est la deuxième région française en nombre de logements labellisés BBC, la première en nombre de stagiaires FEEBAT (Formation aux Economies d'Énergie dans le Bâtiment) et en nombre d'installations photovoltaïques réalisées. Côté rénovation, l'activité est portée par un potentiel de travaux importants à réaliser et par des mesures incitatives comme l'éco-PTZ (éco-prêt à taux zéro) tourné vers des travaux permettant de gagner en performance énergétique.

La mutation des marchés s'observe notamment à travers les attendus qualité des ouvrages réalisés et la modification de l'organisation des chantiers (offre globale, groupements d'entreprises, conseil, nouveaux matériaux...).

Elle implique une montée en compétence importante sur tous les métiers mais ne génère que très peu de création de nouveaux métiers. Les besoins de recrutements résultent pour l'essentiel d'un besoin de renouvellement lié au remplacement des départs à la retraite.

Dans les Travaux Publics

Le recyclage des matériaux, les économies d'énergie, sur les chantiers sont devenus des priorités depuis plusieurs années. Dans le domaine routier, de nouveaux enrobés dits « tièdes » permettent de réduire sensiblement les consommations d'énergie et les rejets de CO2. Les contraintes en termes de diminution des nuisances, de préservation de la biodiversité et des milieux aquatiques sont prises en compte très en amont d'un projet.

Le Grenelle de l'environnement n'a fait qu'encourager et poursuivre cette tendance.

Cette évolution des marchés et des priorités implique de nouvelles méthodes de travail et une sensibilisation accrue sur ces questions, et ce à tous les niveaux. Pour autant, elle ne concourt pas à l'émergence de nouveaux métiers dits « métiers verts » mais plutôt à une nécessaire mutation des techniques jusqu'alors utilisées pour, par exemple, assurer un équilibre entre utilisation des ressources naturelles et valorisation des déchets de chantiers.

⁷ Sachant que le BTP produit environ 50 millions de tonnes par an contre 30 pour les ménages. Le bâtiment ne représenterait que 15 % des déchets du secteur (65 % provenant des travaux de démolition, 28 % de la réhabilitation et 7 % de la construction neuve).

La prévention des risques et la sécurité dans le Bâtiment et les Travaux Publics

La sécurité sur les chantiers de Bâtiment et Travaux Publics est essentielle et revêt des enjeux importants pour les entreprises.

Bien que l'indice de fréquence des accidents du travail soit en décroissance, toutes activités confondues, le secteur du bâtiment et des travaux publics reste l'un des plus « accidentogènes » et l'actualité rend encore plus prégnante les problématiques de santé au travail.

La sécurité passe inévitablement par une préparation amont des chantiers et une formation adaptée des personnels. Elle doit être le maître-mot à toutes les étapes d'un chantier. En outre, les nouvelles dispositions relatives à la pénibilité et à la traçabilité des expositions des travailleurs conduisent la Profession à réfléchir en profondeur à des solutions innovantes et pertinentes pour améliorer les conditions de travail des salariés.

CHAPITRE I – L'ACCORD CADRE

Article 1 – OBJET DE L'ACCORD ET OBJECTIFS GENERAUX

La branche a réalisé par le passé des avancées importantes en matière de qualification des salariés (accords ADEC nationaux déclinés en région). Le nouvel accord poursuit ces avancées et oriente l'action sur les enjeux sociétaux prioritaires.

Cet accord a pour objet de définir le cadre partenarial dans lequel l'Etat, les organisations professionnelles du Bâtiment et des Travaux Publics, le FAFCEA et CONSTRUCTYS mènent une action concertée en faveur du développement de l'emploi et des compétences dans le secteur BTP pour les deux années à venir.

Les signataires visent, par le présent accord, à inciter et à soutenir l'action des entreprises pour répondre aux évolutions attendues, dans les domaines de l'organisation, l'emploi et la qualification de leurs salariés. La formation des actifs occupés des entreprises artisanales (artisans et conjoints) sera également encouragée compte tenu des objectifs définis ci-après.

Les actions conduites dans ce cadre devront répondre aux trois objectifs principaux énoncés ci-après.

1/ Répondre aux évolutions du secteur en matière :

- De développement durable et responsabilité environnementale (performance énergétique, énergie renouvelable), en articulant et en complétant sur le champ emploi-formation les travaux engagés à la suite du Grenelle de l'environnement (généralisation des demandes de labellisation basse consommation d'ici 2013, développement des bâtiments à énergie positive d'ici 2020, accroissement de la rénovation énergétique en particulier dans les logements sociaux mais aussi dans le logement privé,...).
Les organisations professionnelles et les organismes mandatés recherchent la complémentarité avec le dispositif de formation FEEBAT et orientent les actifs du BTP sur ce dispositif.
- D'amélioration de la qualité de l'air intérieur du bâti (ventilation) liée à une isolation renforcée dans les travaux de rénovation-amélioration en complémentarité avec les attendus du *deuxième plan régional Santé Environnement 2011-2014* (action 12 « améliorer la qualité de l'air à l'intérieur du bâti » et action 14 « prise en compte de la dimension thermique dans la réhabilitation »).
- Des évolutions des modes de construction (avec notamment l'industrialisation des composants, le développement du prêt à poser et les nouveaux modes d'organisation de chantiers) qui tendent à raccourcir la durée des travaux mais qui ne seront pas sans impact sur le nombre et la qualité des emplois.
- De gestion « maitrisée » des chantiers en matière d'organisation et de planning, de sécurité, de « traitement » des nuisances (bruits, déchets dont 5 % de déchets dangereux pour l'environnement et 29 % de déchets industriels ⁸), et plus largement d'intégration des réglementations (en matière de santé, sécurité, environnement, droit du travail) sur des chantiers élargis comprenant les sous-traitants.
- De préservation de la biodiversité, des ressources naturelles sur les chantiers de Travaux Publics.

⁸ Données FFBTP/ADEME 1999 FFBâtiment.fr « mieux gérer les déchets de chantier de bâtiment »

2/ Consolider les entreprises, conforter l'activité et l'emploi en formant les repreneurs, les artisans et en professionnalisant les collaborateurs

Il s'agit en particulier pour les entreprises de moins de 50 salariés de :

- Préparer les repreneurs potentiels, issus des entreprises, à leur nouvelle fonction compte tenu de l'enjeu pour le maintien de l'activité et des emplois. Près de 15 % des chefs d'entreprises du BTP ont plus de 55 ans, soit plus de 6 000 dirigeants sur Rhône-Alpes. Chaque année 1 000 d'entre eux partent à la retraite et seulement 10 % trouvent un successeur ou un repreneur. Le taux de survie à 5 ans d'une entreprise du Bâtiment est de 70 % pour une reprise alors qu'il n'est que de 50 % pour une création.
- Conforter la compétence managériale des dirigeants d'entreprises (formations sur l'évolution de l'environnement, des marchés, l'organisation, le management, les réglementations & labels, les exigences qualité, ...) pour leur permettre de faire face à la complexification des attendus sociétaux et aux modifications de l'organisation des chantiers (offre globale, groupements d'entreprises, conseil, ...).
- Professionnaliser l'encadrement intermédiaire (chefs d'équipe, chefs de chantier, conducteurs de travaux), véritables relais du chef d'entreprise ou de l'artisan en charge, notamment de l'organisation du chantier, du suivi de la qualité de la mise en œuvre, du respect des normes (Grenelle, sécurité et prévention des risques).

3/ Sécuriser l'emploi des salariés et en particulier les plus fragiles (premiers niveaux de qualification, seniors, handicapés)

Il s'agit de soutenir les actions conduites par les entreprises pour prévenir les difficultés d'emploi et de préparer l'avenir en favorisant des mesures actives en faveur de leur personnel telles que : les diagnostics de compétences, la certification, la reconnaissance des savoir-faire professionnels et la VAE, la formation qualifiante (ou visant des attendus partagés prioritaires) de manière à favoriser l'évolution professionnelle des salariés.

Un effort particulier sera porté sur :

- les salariés dont le niveau de qualification fragilise le maintien ou l'évolution dans l'emploi ;
- les travailleurs handicapés, la profession dispose d'une expertise dans le domaine du maintien des salariés en entreprises ;
- les seniors, et plus particulièrement ceux menacés d'usure compte tenu de l'allongement de la carrière professionnelle et des risques d'invalidité non négligeable dans ces métiers.

L'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP insiste sur la nécessité de se former tout au long de la vie professionnelle. Il cible les domaines de la prévention et de la sécurité mais, au-delà, encourage la qualification des salariés et le développement de la polyvalence des emplois et l'acquisition de compétences élargies favorisant l'exercice d'un métier de spécialité différente ou connexe⁹.

Enfin, l'accès des femmes aux dispositifs sera également encouragé. Il s'agit en particulier de leur permettre d'accéder à des fonctions d'encadrement, de se qualifier sur des fonctions support sachant que 70 % des conjointes participent à l'activité de l'entreprise. Les organisations professionnelles de la branche (notamment par le biais de leur commission départementale) prônent l'accès au statut de conjointe qui protège les femmes, valorise leur rôle dans l'entreprise et de surcroît permet la prise en charge de leur formation.

⁹ A titre d'exemple l'accès à l'encadrement intermédiaire, le tutorat peuvent constituer des évolutions de carrière pour certains salariés expérimentés. Notons aussi qu'un parcours de reconversion pour les salariés seniors exposés à l'invalidité a été élaboré dans le cadre d'un ADEC régional (IDF).

Article 2 – ENTREPRISES ET PUBLICS VISES ET PRIORITES D'INTERVENTION

2.1 Entreprises éligibles

Cet accord s'applique aux entreprises du secteur du Bâtiment et des Travaux Publics dont le siège social est situé sur le territoire de Rhône-Alpes (des dérogations pourront être envisagées à la marge sous réserve de l'accord express de l'autorité administrative).

Cet accord s'applique à toutes les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, quelle que soit leur taille, dans le respect des conditions communautaires d'encadrement des aides. **Toutefois, les entreprises bénéficiaires du présent accord seront prioritairement des entreprises de moins de 250 salariés relevant de la définition communautaire de la PME. Un effort particulier sera réalisé pour l'accès des entreprises de moins de 50 et de moins de 10 aux dispositifs prévus par l'accord.**

2.2 Publics éligibles

- TPE¹⁰ (entreprises de moins de 50 salariés et entreprises artisanales) : tous salariés. Les artisans et leurs conjoints ont également accès à ces dispositifs.
- PME (au sens de la définition communautaire) : tous salariés.
- Non PME : les ouvriers et employés de niveau inférieur ou égal à IV, les salariés de 40 ans et plus, les femmes et les travailleurs handicapés sont éligibles. Les ingénieurs, cadres et assimilés des non PME (sauf s'ils sont travailleurs handicapés) ne sont pas éligibles aux dispositifs.

2.3 Priorités d'intervention

Les partenaires s'engagent à respecter les priorités suivantes dans la mise en œuvre de l'accord :

- **75% au moins de salariés issus des entreprises artisanales, TPE et PME** (dont environ la moitié issus des moins de 10 salariés).
- **25 % au plus de salariés de non PME au sens de la définition communautaire** (entreprises de plus de 250 salariés et entreprises de moins de 250 salariés appartenant à un groupe).
- **Au moins 75% de salariés relevant des CSP ouvriers et employés** disposant d'une *certification de niveau inférieur ou égal à IV dans les métiers du BTP* (et/ou 70 % d'ouvriers) ;
- **Les publics de plus de 40 ans et plus seront favorisés.**

Enfin, l'accès des femmes aux dispositifs sera encouragé en particulier dans les entreprises artisanales.

Ainsi, les actions soutenues concourent à la réalisation des objectifs quantifiés et aux priorités de la stratégie de Lisbonne. En particulier, elles visent directement ou indirectement, à améliorer les taux d'emploi en région pour les travailleurs expérimentés et les femmes.

Les opérations soutenues respectent les grands principes communautaires et nationaux. En particulier, les opérations intègrent systématiquement la dimension de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes, respectent le principe de non discrimination, favorisent l'intégration des personnes handicapées, et prennent en compte la notion de développement durable.

¹⁰ Très Petites Entreprises au sens de la définition communautaire (entreprises de moins de 50 salariés)

Article 3 – OBJECTIFS OPERATIONNELS : actions envisageables et modalités (cf. aussi annexe1)

Afin de répondre aux objectifs généraux définis à l'article 1 du présent accord, les organisations professionnelles et les OPCA signataires s'engagent à mettre en œuvre des actions répondant aux objectifs généraux de l'accord. Plusieurs types d'actions sont envisageables. Elles seront précisées dans le cadre des conventions annuelles d'application de l'accord en fonction des priorités partagées.

3-1 Types d'actions envisageables

> Des actions de formations collectives répondant aux enjeux fixés à l'article 1 du présent accord et en particulier :

- les formations visant les évolutions attendues en termes de développement durable et d'efficacité énergétique (l'articulation et la complémentarité avec le dispositif FEEbat sera recherchée).

Les besoins exprimés par les entreprises portent avant tout sur l'isolation par l'extérieur puis l'isolation intérieure, les énergies renouvelables et l'étanchéité à l'air. Il s'agit également d'accompagner les entreprises dans une démarche d'offre globale qui implique :

- ~ d'intégrer les contraintes techniques des autres corps d'état,
- ~ de tenir compte des enjeux de santé pour les usagers notamment en matière de ventilation/isolation et plus particulièrement dans l'ancien,
- ~ de réduire et d'améliorer la gestion des déchets le plus en amont possible (approche « qualité-cycle de vie », connaître la toxicité des produits/matériaux, leurs impacts sur l'environnement), intégrer leur recyclage,
- ~ de piloter des stratégies sur l'offre de service liée au développement durable (enjeux, connaissance réglementaire et des labels, ...),
- ~ de faire évoluer les savoirs et savoir-faire (gestes professionnels) pour répondre aux attendus de l'éco-conception, l'éco-gestion, la construction et l'aménagement durable.

- Les formations favorisant l'accès -ou le perfectionnement - aux fonctions d'encadrement intermédiaire et à la bonne gestion des chantiers (volet organisationnel, réglementaire, santé/sécurité et impacts environnementaux).

- Les formations à la reprise d'entreprise et formations des dirigeants de TPE et PME ou de leurs collaborateurs.

- Les formations sur les savoirs de bases et la lutte contre l'illettrisme,....

> Les actions d'ingénierie afférentes aux formations collectives

> Des actions d'appui aux entreprises visant un accompagnement des parcours professionnels (et, le cas échéant, les travaux d'ingénierie préalables) :

- Actions de diagnostic et d'anticipation des besoins d'évolutions des organisations, de l'emploi et des compétences ;
- Actions propres à accompagner les mobilités liées à la prévention des risques d'usure professionnelle, aux fluctuations d'activité et à l'organisation du travail dans des chantiers complexes ;
- Actions de positionnement visant à accompagner l'évolution professionnelle d'un collectif de salariés et débouchant sur des formations, une certification, la reconnaissance des savoir-faires professionnels (via la VAE ou autres moyens).

> Autres actions visant la sécurisation de parcours professionnels

- Formations certifiantes répondant aux objectifs stratégiques de la branche et débouchant sur des diplômes, des titres professionnels inscrits au RNCP ou des CQP (Certificats Professionnels de branche) ;
- Formations qualifiantes (dans la mesure du possible articulées à une formation collective notamment sur le développement durable) ;
- Bilans de compétences professionnelles ;
- Actions de reconnaissance des savoir-faire professionnels tels que la VAE.

3-2 Modalités

- Des conventions d'application détaillent les actions mises en œuvre et précisent le cas échéant les conditions d'accès. Elles fixent également des objectifs quantitatifs et qualitatifs annuels et des indicateurs de résultat.
- Les conditions d'accès aux dispositifs peuvent varier selon la taille des entreprises et /ou les CSP, le niveau de qualification ou encore de l'ancienneté des salariés (cf. annexe 1).
- La durée minimale des formations dépend des thématiques (et de la taille des entreprises).
- Les formations pourront être prises en compte dès lors qu'elles participeront d'une démarche à visée qualifiante, qu'elles présenteront un caractère général et transférable (formations aux savoirs de base, notamment), et qu'elles intégreront des modalités de reconnaissance des acquis.
- Les actions relevant des priorités de l'accord et non détaillées dans le cadre des conventions d'application devront être soumises au comité technique (cf. article 7 instances de suivi) pour validation.
- La profession informe l'ensemble des entreprises du secteur, d'une part, des actions *collectives* mises en œuvre (objectifs, contenus, modalités, conditions d'accès) et, d'autre part, des conditions d'accès et d'éligibilité des actions à l'*initiative de l'entreprise* par le biais d'une communication adaptée.

Article 4 – Echanges avec les acteurs de l'insertion par l'économique

Entre 2007 et 2011, un nombre non négligeable de salariés en insertion a bénéficié de formations certifiantes relatives aux métiers du BTP dans le cadre d'un accord spécifique porté par la CRESS (Chambre Régionale de l'Economie Sociale Solidaire).

Les organisations professionnelles pourront être sollicitées par la CRESS et les réseaux de l'IAE (Insertion par l'Activité Economique) notamment sur le choix des métiers et qualifications pour lesquels il existe des besoins à l'échelon régional et/ou sur des territoires.

CHAPITRE II – Les conditions de mise en œuvre de l'accord cadre

Article 5 – ROLE DES ORGANISATIONS PROFESSIONNELLES ET DES ORGANISMES MANDATES

L'Etat, les OP (organisations professionnelles) et les organismes mandatés à savoir, d'une part, l'OPCA de la Construction en Rhône-Alpes - Constructys Rhône-Alpes - pour la formation *des salariés* et, d'autre part, le FAFCEA - pour la formation *des artisans et de leurs conjoints* - s'engagent à faciliter la mise en œuvre du présent accord et à prendre toute disposition permettant d'en atteindre les objectifs.

Les signataires des conventions d'application et notamment l'OPCA de la Construction (Constructys Rhône-Alpes), dument mandaté, assurent la mise en œuvre du présent accord et en particulier :

- déploient l'animation nécessaire à la sensibilisation et à l'information des acteurs et bénéficiaires potentiels ;
- détectent les besoins, collectif notamment,
- conçoivent et définissent les projets à dimension collective & communiquent sur ces formations collectives (lisibilité des enjeux & objectifs)
- assurent la gestion des fonds Etat (ADEC) et/ ou FSE
- réalisent les bilans qualitatifs, quantitatifs et financiers
- préparent les éléments nécessaires au « contrôle de service fait » inhérents à ces conventions.

Compte tenu du rôle spécifique dévolu aux organisations professionnelles (OP) pour les entreprises de moins de 10 salariés et pour les artisans, des conventions d'application pourront être signées avec ces OP pour des actions ciblées non prises en charge par ailleurs.

Article 6 – INSTANCES DE SUIVI DE L'ACCORD

Comité de pilotage

Un comité de pilotage régional assurera le suivi et le pilotage général de la mise en œuvre du présent accord. Il fixe la périodicité de ses réunions, sachant qu'elles ne peuvent être inférieures à une par an.

Il est composé des signataires de l'accord : ensemble des organisations professionnelles (CAPEB Rhône-Alpes, FFB Rhône-Alpes, Fédération Rhône-Alpes SCOP BTP, FRTP Rhône-Alpes) et organismes mandatés signataires de l'accord, des syndicats de salariés représentatifs du BTP, services techniques de la DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) et le cas échéant, les autres financeurs (AGEFIPH notamment). Il est présidé par le DIRECCTE par délégation du Préfet de région.

D'autres partenaires peuvent également être conviés au comité de pilotage soit au titre de leur rôle de conseil sur les thématiques prioritaires de l'accord ou encore de l'articulation des politiques publiques *et en particulier* : la DREAL, l'ADEME et le Conseil Régional.

Comité technique

Le comité technique assure le suivi de la mise en œuvre opérationnelle des conventions d'application. Il est systématiquement consulté pour valider les actions spécifiques non détaillées dans les conventions d'application.

Il se compose des organisations professionnelles, de l'OPCA de la Construction Rhône-Alpes et du FAFCEA, des services techniques de la DIRECCTE et, le cas échéant, d'experts.

Le secrétariat de ces instances de suivi est assuré par l'OPCA de la construction Rhône-Alpes (invitation, préparation, compte rendu,...) en lien avec les organisations professionnelles et la DIRECCTE.

Enfin, les organisations professionnelles travaillent en étroite collaboration avec les organismes mandatés de manière à mutualiser les expertises pour atteindre les objectifs définis à l'article 1 du présent accord en s'appuyant, le cas échéant, sur les réseaux structurés (cluster, pôle de compétitivité,...).

Article 7 – DISPOSITIONS FINANCIERES

Des conventions d'application avec l'Etat fixent - dans le respect des orientations définies par le présent accord - les objectifs, le contenu, l'engagement financier de chacun des partenaires, et en particulier l'aide prévisionnelle (Etat et/ou FSE), les modalités de restitution et de paiement, les obligations à la charge du mandataire.

L'aide de l'Etat est conditionnée par le vote des crédits inscrits à la Loi de finances.

Les interventions relevant du présent accord-cadre peuvent *sous réserve* de leur éligibilité et de la validation préalable par l'instance de programmation compétente (Comité régional de programmation interfonds) être co-financées par le Fonds social européen (axe 1 du programme opérationnel de l'objectif « *compétitivité régionale et emploi* »).

L'aide définitive sera calculée en fonction des dépenses réelles et certifiées par le(s) organisme(s) mandaté(s) dans le respect des équilibres du plan de financement global.

Article 8 – DUREE DE L'ACCORD CADRE

Le présent accord cadre est conclu pour une durée de deux ans, du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2013.

Article 9 - EVALUATION

L'accord cadre fera l'objet de bilan annuels.

En outre, il sera procédé à une évaluation finale de l'accord-cadre (ou à un bilan approfondi) qui pourra être réalisée, le cas échéant, par un organisme extérieur. Il sera remis avant le 31 avril suivant la dernière année de l'accord cadre.

Article 10 – PUBLICITE

Les organisations professionnelles et les mandatsés s'engagent à assurer, ou à prendre les dispositions pour que soit assurée, la publicité de la participation financière du FSE et de l'Etat aux opérations concernées auprès des participants aux opérations.

Tous les documents produits dans le cadre de ce projet devront faire figurer les logos des partenaires signataires du présent accord et du Fonds social européen.

Article 11 – MODIFICATION, RESILIATION, LITIGES

Les parties s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires pour exécuter les obligations liées au présent accord jusqu'à l'expiration de ce dernier.

Toute modification des termes du présent accord fera l'objet d'un avenant signé de l'ensemble des parties.

En cas de litige, le tribunal compétent est le tribunal administratif de Lyon.

Fait à Lyon, le

**Pour l'Etat,
Le Préfet du Rhône, Préfet de la région Rhône-Alpes,
Jean-François CARENCO**

Pour les Organisations Professionnelles d'Employeurs

Le Président
de la CAPEB Rhône-Alpes
Jean-Louis LAMBERT

Le Président
de la Fédération Française
du Bâtiment Rhône-Alpes
Jacques CHANUT

Le Président
de la Fédération Rhône-Alpes
SCOP BTP
Alexandre POTOCKI

PO Le Président
de la Fédération Régionale
des Travaux Publics Rhône-Alpes
Jacques SILBERBERG
Président de la commission formation

Pour les Organismes mandatés

Le Président
du FAFCEA
Christian LE LANN

Le Président
de CONSTRUCTYS Rhône-Alpes
(OPCA de la Construction Rhône-Alpes)
Pascal DIDIER