

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 30 JUIN 2010 RELATIF AUX STAGIAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

Entre,

- La Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),
- La Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de Production du Bâtiment et des Travaux Publics (FNSCOP), section Travaux Publics

d'une part

Et,

- La Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB-CFDT),
- La Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),
- Le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment et des Travaux Publics (CFE-CGC-BTP),
- Fédération Nationale des Salariés de la Construction – Bois – Ameublement (CGT),
- La Fédération Générale Force Ouvrière du Bâtiment et des Travaux Publics et ses Activités Annexes (CGT-FO)

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Handwritten signatures in blue ink, including a large stylized signature, a circular mark, and several other scribbles.

PREAMBULE

Les lois du 6 janvier 1978 (relative à l'emploi des jeunes et à certaines catégories de femmes) et du 31 mars 2006 (pour l'égalité des chances) ont permis de faire évoluer la situation des stagiaires.

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Il permet au stagiaire d'acquérir une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours.

Pour cela, il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée.

Les entreprises de travaux publics accueillent un nombre élevé de stagiaires (18.400 en 2006, soit un taux de 5,6% de l'ensemble des effectifs des TP) ; le stage demeure un vecteur prépondérant afin de préparer un jeune à son entrée dans la vie active.

Les parties signataires souhaitent, par le présent accord :

- rappeler le rôle primordial des stages dans la mise en œuvre des connaissances théoriques dans un cadre professionnel,
- améliorer la situation des stagiaires dans la profession,
- fixer la gratification minimale des stagiaires œuvrant dans les entreprises de Travaux Publics.

Le présent accord ne s'applique notamment pas :

- aux jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation,
- aux jeunes embauchés durant les vacances scolaires en CDD (« job d'été »),
- aux élèves mineurs de moins de 16 ans effectuant des visites d'information, des stages découverte ou d'initiation afin de mieux connaître le monde de l'entreprise et de découvrir les différents métiers.

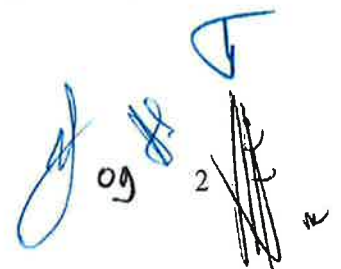
ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM. Il concerne l'ensemble des employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

ARTICLE 2 – CONVENTION DE STAGE

Le stage, ayant une finalité pédagogique, doit faire l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire auquel appartient le stagiaire, un membre de l'entreprise d'accueil et le stagiaire lui-même.

Le projet de stage est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.



Cette convention comporte les mentions prévues à l'article 3 du décret n° 2006-1093 du 29 août 2006.

ARTICLE 3 – ACCUEIL ET INTEGRATION DU STAGIAIRE

Dans le cadre de sa finalité pédagogique, le stage doit être doublement encadré, d'une part par un enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire, d'autre part par un membre de l'entreprise qui accompagnera le stagiaire et auprès duquel ce dernier pourra s'adresser afin de faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

Ce dernier doit notamment veiller à ce que le stagiaire soit correctement accueilli au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue le stage. Il devra notamment faire en sorte que le stagiaire puisse disposer des informations indispensables à la connaissance de l'entreprise et à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Par ailleurs, les règles à respecter en matière de santé et de sécurité ainsi que les documents d'accueil existant dans l'entreprise devront impérativement être communiqués au stagiaire.

La mission du salarié qui accompagne le stagiaire sera notamment de :

- guider et conseiller le stagiaire,
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise,
- lui permettre d'accéder aux informations nécessaires,
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires,
- assurer un suivi régulier de ses travaux,
- évaluer la qualité du travail effectué,
- le conseiller sur son projet professionnel.

Il sera en relation avec l'enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire en charge de suivre le stagiaire, celui-ci étant le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

Parallèlement, l'entreprise d'accueil doit s'engager à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement,
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions,
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

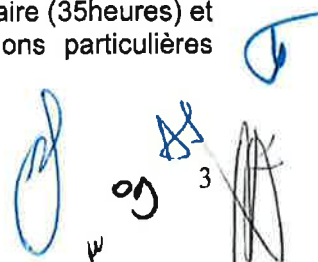
ARTICLE 4 – DEROULEMENT DU STAGE

La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre le stagiaire, l'établissement scolaire ou universitaire et l'entreprise d'accueil.

La durée du stage figure de manière explicite dans la convention de stage.

Concernant les heures effectuées par le stagiaire, les dispositions légales et conventionnelles en matière de durée du travail doivent être respectées.

Quel que soit l'aménagement du temps de travail mis en place dans l'entreprise, la durée du travail applicable aux stagiaires ne peut excéder la durée légale hebdomadaire (35heures) et la durée quotidienne du travail (10heures) sous réserve des dispositions particulières applicables aux mineurs.



Les règles de l'entreprise en matière de gestion des absences, mais aussi de discipline doivent être portées à la connaissance du stagiaire.

En tout état de cause, en cas d'absence pour motif lié à l'état de santé du stagiaire, celui-ci devra la justifier par le biais d'un certificat médical auprès de l'entreprise d'accueil.

ARTICLE 5 – VIE DU STAGIAIRE DANS L'ENTREPRISE

Le stagiaire ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires du seul fait de sa situation de stagiaire.

En revanche, dans la mesure où il ne peut prétendre au statut de salarié de l'entreprise, des différenciations de traitement peuvent être appliquées dans certaines situations à condition qu'elles soient justifiées par des éléments objectifs et proportionnés.

Les stagiaires sont soumis aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, mais également aux règles d'hygiène et de sécurité, de confidentialité ainsi qu'aux heures de travail prévues dans la convention de stage.

En cas de manquement grave à ces règles, il pourra être mis un terme à la convention de stage.

Bien que les autorisations d'absence pour événements familiaux soient réservées aux salariés, sans condition d'ancienneté, et rémunérées par l'employeur, les signataires ont souhaité en faire bénéficier les stagiaires dans la limite des événements suivants :

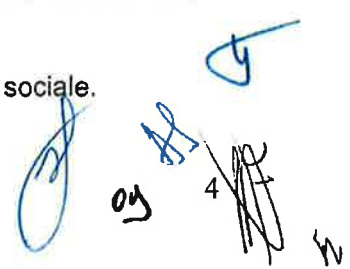
- 4 jours en cas de mariage,
- 3 jours en cas de pacs,
- 3 jours en cas de naissance au foyer ou en cas d'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption,
- 1 jour en cas de mariage d'un des enfants,
- 3 jours en cas de décès du conjoint marié ou pacsé,
- 3 jours en cas de décès des parents,
- 3 jours en cas de décès d'un des enfants,
- 1 jour en cas de décès des frères et sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents ou beaux-parents,
- Un nombre de jours fixés par la convention de stage, ou à défaut déterminés en accord avec l'entreprise, pour se rendre à des examens liés au cursus scolaire ou universitaire sur demande de l'établissement scolaire ou universitaire.

ARTICLE 6 – GRATIFICATION DU STAGIAIRE

Depuis la loi du 24 novembre 2009 relative à l'orientation et à la formation professionnelle tout au long de la vie, les personnes bénéficiant de stages, visées au premier alinéa de l'article 9 de la loi n°2006-396 du 31 mars 2006, doivent bénéficier d'une gratification lorsque la durée du stage est supérieure à 2 mois consécutifs.

Un montant minimum de gratification a été fixé par le décret n°2008-96 du 31 janvier 2008 pour les personnes qui effectuent un stage visé au premier alinéa de l'article 9 de la loi du 31 mars 2006.

Ce montant horaire est d'au moins 12,5% du plafond horaire de la Sécurité sociale.



Les parties signataires décident que cette gratification minimale sera versée au titre du deuxième mois de stage, lorsque le stage est au moins de deux mois consécutifs ou huit semaines consécutives.

Le stagiaire doit, en outre, bénéficier des mêmes dispositions que les salariés de l'entreprise en ce qui concerne la restauration et les transports.

Pour les stages d'une durée supérieure à 3 mois consécutifs, la gratification minimale (qui s'applique dans ce cas réglementairement dès le premier jour du premier mois de stage) est portée de 12,5 à 15 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale à partir du 4^{ème} mois.

ARTICLE 7 – EVALUATION DU STAGIAIRE

A l'issue du stage, une évaluation sera réalisée par l'enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire assurant le suivi du stagiaire, en collaboration avec la personne qui accompagne le stagiaire dans l'entreprise.

A cet effet, chaque établissement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention de stage et l'évaluation est portée dans une « fiche d'évaluation » qui, avec la convention, constitue le « dossier de stage », conservé par l'établissement scolaire ou universitaire.

La qualité du stage en lui-même doit également faire l'objet d'une appréciation par l'ensemble des signataires de la convention de stage.

ARTICLE 8 – PROTECTION SOCIALE DU STAGIAIRE

Le stagiaire conserve sa protection sociale dans le cadre de l'assurance maladie dont il est bénéficiaire comme étudiant, à titre personnel ou comme ayant droit.

Il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en application de l'article L.412.8 (modifié) du code de la sécurité sociale

Lorsque le stagiaire reçoit une gratification supérieure au seuil d'exonération (actuellement 12,5 % du plafond horaire de la sécurité sociale), il bénéficie de garanties de prévoyance complémentaire. L'ensemble de ces garanties, applicables à compter du 1^{er} janvier 2011, correspond à celles des régimes nationaux de prévoyance prévues par les Conventions Collectives Nationales des Ouvriers, ETAM et Cadres de Travaux Publics, à l'exception des garanties qui portent spécifiquement sur l'invalidité ou l'arrêt de travail des salariés.

Lorsque la gratification du stagiaire est égale ou inférieure au seuil d'exonération prévu par la réglementation, les formalités d'affiliation et le versement des cotisations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles effectués par l'établissement d'enseignement permettent le rattachement du stagiaire au régime général pour ces risques.



Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom right of the page, including a large signature, the initials 'AD', and the number '5'.

ARTICLE 9 – PROMOTION DES STAGES

En vue de promouvoir les stages au sein de la branche des Travaux Publics et de faciliter la recherche des stagiaires par les entreprises demanderesse, la FNTP et la FNSCOP (section TP) s'engagent à inciter les entreprises à déposer, sur leur site Internet, leurs offres de stage.

La FNTP et la FNSCOP (section TP) s'engagent également à promouvoir, dans cette même rubrique, l'espace dédié au dépôt de Curriculum Vitae des stagiaires afin que les entreprises des Travaux Publics adhérentes puissent les contacter en cas d'offre de stage.

ARTICLE 10 – ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le 1^{er} août 2010, à l'exception du troisième alinéa de l'article 8.

Son extension éventuelle sera examinée dans le cadre de la procédure prévue à l'article 10 de l'accord du 22 décembre 2009 instituant un contrat d'avenir pour les salariés et les entreprises de Travaux Publics.

ARTICLE 11 – FORCE OBLIGATOIRE DU PRESENT ACCORD

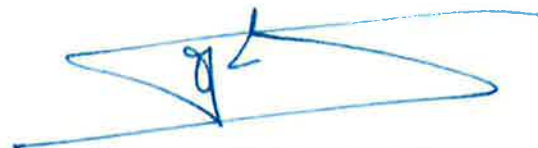
Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

ARTICLE 12 – DEPOT

Le présent accord national sera déposé auprès de la Direction des Relations du Travail et au Secrétariat – greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, en application de l'article D.2231-2 du Code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2010
En 14 exemplaires

Pour la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),



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

 D. DIANA
DELEGUE GENERAL

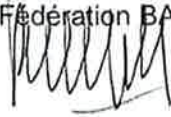
Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (FNCSB-CFDT),



6



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)

