



## ÉDITORIAL

### EN HOMMAGE À « CHARLIE HEBDO »

L'année 2014 s'est terminée et a connu son lot de batailles.

L'année 2015 démarre avec déjà de la tristesse et de la désolation.

La photo de couverture est une photo prise sur la place de la République à Paris, lors du séminaire de formation du BTP organisé par la Fédération Générale qui a eu lieu en octobre 2014.

Vous trouverez aussi le pacte social pour le secteur du Bâtiment, texte ouvert à signature...

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous souhaite une bonne année 2015 !!!!

Frank SERRA  
Secrétaire Général

# **PACTE SOCIAL POUR LE BÂTIMENT ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 4 DÉCEMBRE 2014**

## **Texte ouvert à signature...**

### **PRÉAMBULE**

Le secteur du Bâtiment occupe aujourd'hui 1 144 000 salariés et regroupe 347 000 entreprises de toutes tailles, dont 325 000 TPE et PME.

Compte tenu de sa finalité, notamment la construction de logements et de bâtiments destinés à l'activité économique, de sa caractéristique d'activité de main-d'œuvre et de son implantation répartie sur l'ensemble du territoire, le Bâtiment constitue un secteur clé de l'économie nationale et un acteur majeur de la scène sociale. Producteur de richesse, vecteur d'insertion et de développement des parcours professionnels, créateur d'emplois, le Bâtiment entend contribuer au redressement économique du pays et à la lutte contre le chômage qui frappe particulièrement les jeunes et les seniors.

Confrontés à une conjoncture économique générale en baisse constante depuis plusieurs années et à une situation de l'emploi très dégradée, les Pouvoirs Publics ont affirmé leur soutien aux entreprises et aux salariés en instaurant des dispositifs d'allègements de charges afin d'établir les conditions favorables au redémarrage de l'activité et de la croissance, qui se traduisent par la création d'emplois et la baisse du nombre de chômeurs.

Avec une identique volonté et à la poursuite des mêmes objectifs, les partenaires sociaux interprofessionnels ont posé les bases d'un pacte destiné à insuffler une dynamique forte et durable, permettant le rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les partenaires sociaux du Bâtiment prennent acte que l'activité du secteur s'inscrit désor-

mais dans une économie totalement ouverte sur le monde. Ainsi, sur l'ensemble du territoire, les entreprises et leurs salariés sont confrontés à la concurrence d'entreprises étrangères soumises à des réglementations sociales différentes de celles de la France et se révélant moins contraignantes, et qui ne respectent pas les dispositions du droit français, entraînant des conséquences dramatiques sur l'emploi.

Ils rappellent leur engagement constant pour l'emploi concrétisé notamment par la signature des accords du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP et du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP, en ce qui concerne notamment l'évolution de l'emploi féminin.

Conscients que le maintien des emplois existants mais aussi et surtout la création de nouveaux emplois découlent très directement du niveau de l'activité économique du secteur, les partenaires sociaux de la branche entendent, par le présent accord, partager les éléments de constat de la situation économique sectorielle, en évaluer les conséquences en termes de santé des entreprises et d'évolution des effectifs et tracer des perspectives en matière d'emploi.

Résolus à inscrire leur action dans la durée, les partenaires sociaux du Bâtiment s'engagent à instaurer sur le long terme un dialogue économique et social de branche, conforme au cadre légal, qui se concrétisera par des échanges annuels entre les organisations représentatives des employeurs et des salariés de la branche du Bâtiment. Le présent accord en définit les éléments de méthode.

## »» TITRE I – SITUATION ÉCONOMIQUE

Les partenaires sociaux du Bâtiment entendent partager des éléments de diagnostic et de constat relatifs à la situation économique générale et à celle du Bâtiment, tant en termes de marché que d'activité des entreprises, à partir des documents économiques présentés en séance.

**1.** Le contexte macro-économique international reste aujourd'hui marqué par la crise que traversent les économies industrialisées depuis 2008. Alors qu'une reprise se dessine aux États-Unis, la zone Euro traverse une crise qui perdure et s'amplifie, même si le Royaume-Uni et l'Allemagne, notamment, affichent des indicateurs plus élevés. La France est dans une préoccupante atonie économique et peine à sortir de la crise de la dette publique, notamment du fait de l'effondrement du secteur du logement.

Après plusieurs années de forte restriction du canal du crédit, les marchés financiers connaissent une amélioration, accompagnée d'une offre de taux d'intérêts historiquement bas. La demande de crédit peine toutefois à retrouver une véritable dynamique générale et durable, notamment en matière d'immobilier.

**2.** Le marché du Bâtiment s'organise en trois grands segments d'activité, examinés à partir des indicateurs suivants :

- Les logements neufs, segment caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit.
- Le secteur non-résidentiel neuf, caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit.

- L'amélioration-entretien, segment identifié à partir d'enquêtes de conjoncture.

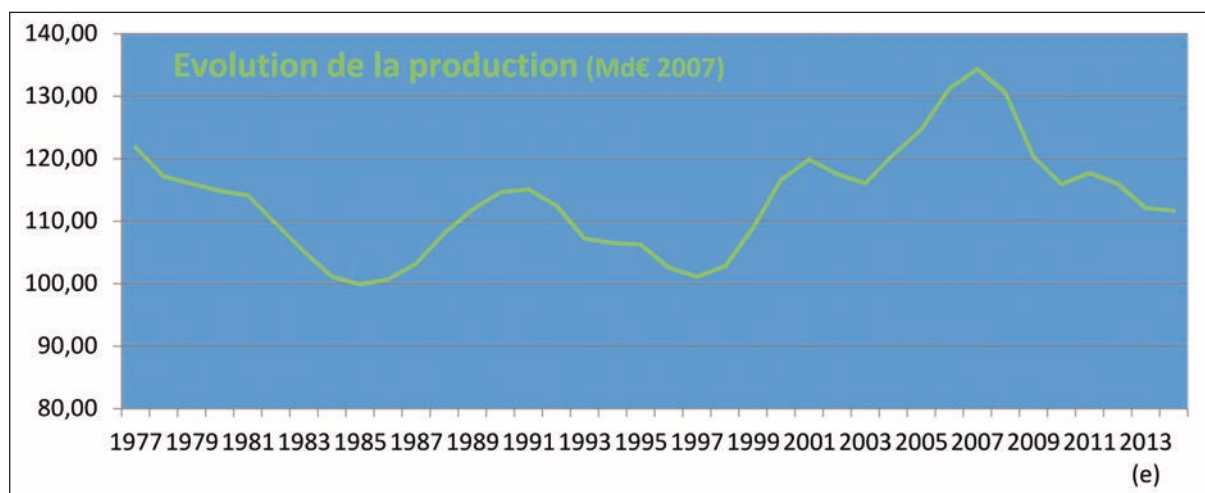
Les mises en chantier ont chuté de 29 % entre 2007 et 2013. La production de surfaces de plancher non résidentielles commencées a, sur la même période, chuté de 31 %. Concernant l'amélioration-entretien, la production a reculé en volume de 5 %.

- L'analyse d'autres indicateurs (créations et défaillances d'entreprises, prix et coûts de construction) fait apparaître une situation des entreprises du Bâtiment se dégradant de façon quasi-continue depuis 2007.

Hors inflation, l'activité a chuté globalement de 17 % sur la période, caractérisant ainsi la plus lourde crise traversée depuis l'après seconde guerre mondiale.

Malgré une concurrence rude, qui pèse sur les prix, donc sur les marges, les entreprises de Bâtiment ont jusqu'à présent résisté mais ont toutefois de plus en plus de difficultés à faire face.

- Les chiffres officiels des permis et mises en chantier affichent des tendances toujours inquiétantes, s'approchant de leurs plus bas niveaux historiques de la première moitié des années 90. La baisse moins accentuée de la consommation de matériaux de construction (de l'ordre de - 1 % à - 2 % sur la même période) conduit toutefois à nuancer ces observations.
- Après une croissance annuelle de + 1,5 % entre 2000 et 2008, l'artisanat du Bâtiment, qui représente 98 % des entreprises et près de 700 000 salariés, a vu son activité reculer de 12 % entre 2009 et 2013 pour revenir à un





niveau comparable à celui de la fin de l'année 2000, ce qui a entraîné la perte de près de la moitié des 90 000 emplois créés entre 2000 et 2008.

Dans ce contexte, les entreprises artisanales du Bâtiment ont recherché à préserver les emplois et les compétences en ayant notamment recours à la formation. Mais leur santé financière se trouve désormais fragilisée, les entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie croissantes. Après 9 trimestres de baisse d'activité ininterrompue depuis le 2<sup>e</sup> trimestre 2012, aucun signe de reprise n'est perceptible tant dans la construction neuve que dans l'entretien-rénovation (55 % de leur chiffre d'affaires).

## »» TITRE II – SITUATION DE L'EMPLOI ET SITUATION SALARIALE

### 1. État des lieux de l'emploi dans le Bâtiment

Cet état des lieux est établi à partir des indicateurs mesurant notamment les effectifs, la structure de l'emploi (contrats de professionnalisation, âge, emploi féminin), le marché de l'emploi et les mouvements de main-d'œuvre. Conséquence des difficultés économiques existantes dans le secteur, les indicateurs sociaux examinés en séance se sont dégradés.

■ Selon l'Insee, le retournement à la baisse des effectifs salariés en lien avec la crise économique et financière mondiale a été

observé dans le Bâtiment plus tardivement que dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles.

En effet, dans un contexte économique particulièrement difficile, les entreprises du secteur ont tout mis en œuvre pour conserver leur personnel et maintenir le niveau des compétences. Ainsi, sur la période de crise que connaît le secteur depuis 2009, la baisse correspond à 6 % des effectifs.

Les emplois perdus entre 2007 et 2013 sont estimés à 75 000 dont 56 000 salariés et 19 000 intérimaires en équivalents-emplois à temps plein. En 2013, les difficultés, auxquelles sont confrontées les entreprises, ont engendré près de 21 000 pertes d'emplois.

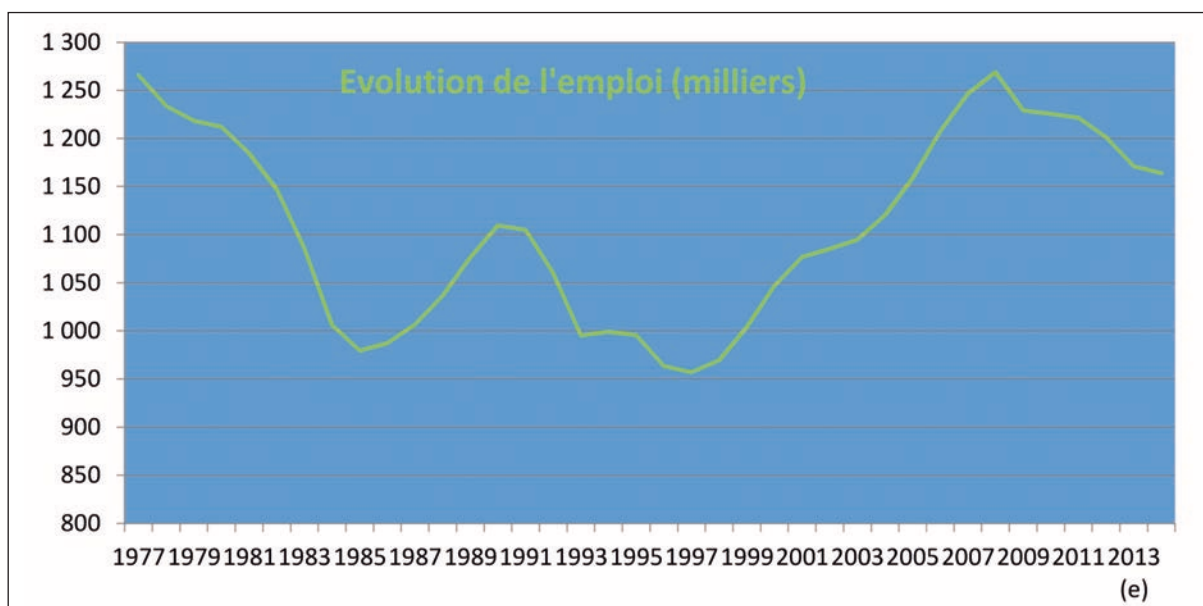
La baisse des effectifs (- 6 %) qu'a enregistrée le secteur est toutefois sans commune mesure avec la réduction de l'activité nettement plus élevée qui a été constatée (- 17 %).

■ La structure de l'emploi se définit dans le Bâtiment en fonction des éléments suivants :

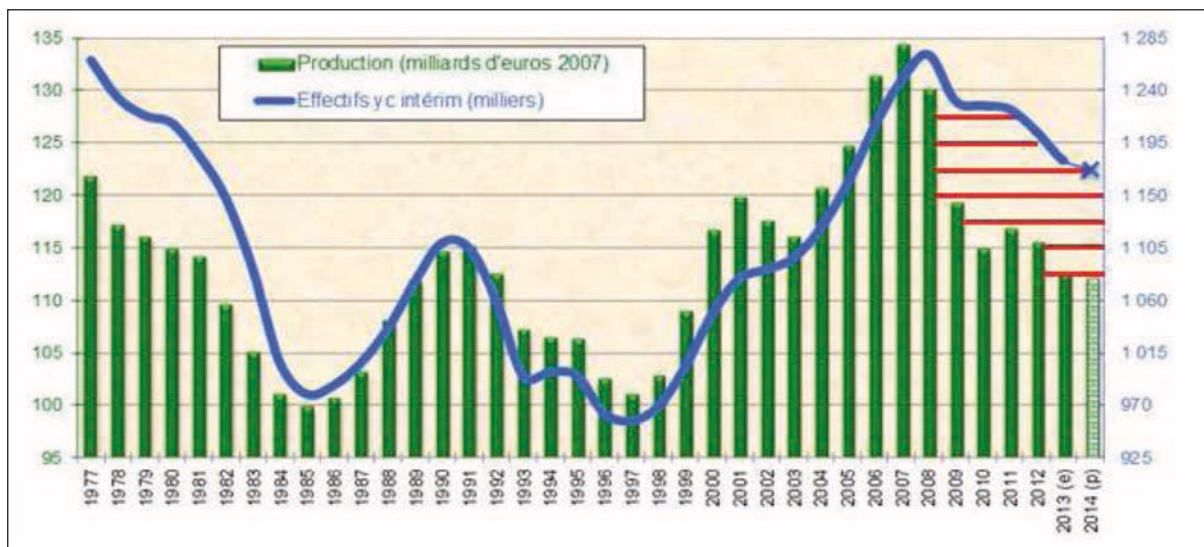
- Dans le secteur, **les contrats de professionnalisation** ont diminué en 2012 de 7,8 % (11 616 contrats) par rapport à 2011 (12 600 contrats) et de 28 % en 2013 (8 312 contrats).

En 2013, la répartition des contrats de professionnalisation par taille d'entreprise et par âge des salariés est la suivante :

- Entreprises de moins de 10 salariés : 33,33 % (2 770 contrats). Parmi ces contrats, près de 92 % concernent les jeunes de moins



DOC de mauvaise qualité



de 26 ans et 1,2 % les salariés de 45 ans et plus.

- Entreprises de 10 salariés et plus : 66,66 % (5 542 contrats). Parmi ces contrats près de 81 % concernent les jeunes de moins de 26 ans et 1,2 % les salariés de 45 ans et plus.
- Depuis vingt ans, la structure **de la pyramide des âges** des salariés du BTP a évolué dans le sens d'un rajeunissement des salariés. Toutefois, depuis cinq ans, le rajeunissement des salariés n'évolue plus.

La part relative des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble des salariés du BTP, en hausse entre 2000 (23,6 %) et 2010 (30,1 %), a diminué pour ressortir à 28,8 % en 2012. Elle reste néanmoins supérieure à celle enregistrée dans l'ensemble des secteurs économiques où les jeunes de moins de 30 ans représentent moins de 21 % des effectifs en 2012.

Parallèlement, la tendance au vieillissement de la population active du BTP s'est réamorçée récemment.

Ainsi, la part relative des salariés de plus de 50 ans qui était de 18,9 % en 2009 ressort à 20,6 % en 2012. L'âge moyen remonte à 38 ans en 2012.

Le nombre de départs en retraite de salariés ayant une activité dans le secteur a été au cours de ces cinq dernières années de :

- En 2012 : 11 799.
- En 2011 : 12 122.
- En 2010 : 16 327.
- En 2009 : 13 271.
- En 2008 : 18 832.

- L'augmentation progressive de la part des femmes dans l'ensemble du BTP se poursuit en 2012 pour atteindre plus de 11,2 %.

La structure des effectifs féminins du Bâtiment par catégorie professionnelle reste relativement stable sur la dernière décennie et proche de celle constatée dans l'ensemble des secteurs économiques. Ainsi en 2012, on dénombre environ 79 % d'Etam femmes, 10 % ouvrières et 11 % de cadres (la répartition dans l'ensemble des secteurs économiques étant respectivement de 76 % Etam, 9 % ouvrières et 15 % cadres).

Au sein de chacune des catégories professionnelles du Bâtiment, la répartition des salariés par sexe évolue régulièrement dans le sens d'une augmentation de la part des femmes parmi les Etam (47 %) et, surtout, parmi les cadres (16 %). La part relative des femmes parmi les ouvriers ressort quant à elle à 1,6 %.

## 2. Situation des salaires

L'évolution des salaires des salariés du Bâtiment est mesurée à travers des indices de salaire de base (janvier 2013 – janvier 2014 – source ACEMO – ministère du Travail) et les salaires minimaux conventionnels.

Globalement l'évolution des salaires de base de l'ensemble des salariés du BTP ressort en 2013 à + 1,7 % (contre 1,6 % pour l'ensemble des secteurs). Selon les dernières données définitives, l'évolution des salaires de base 2014 (juillet 2013-juillet 2014) est de + 1,6 % dans le BTP contre + 1,4 % pour l'ensemble de l'économie.

	OUVRIERS		ETAM		CADRES	
Indice de salaire de base	Bâtiment	Ensemble des secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs
Évolution Janvier 2013/ Janvier 2014 Source ACEMO	<b>+ 1,7 %</b>	<b>+ 1,6 %</b>	<b>Employés</b>		<b>+ 1,8 %</b>	<b>+ 1,6 %</b>
			<b>+ 1,7 %</b>	<b>+ 1,6 %</b>		
			<b>Techniciens Agents de Maîtrise</b>			
			<b>+ 1,4 %</b>	<b>+ 1,5 %</b>		
Salaires minimaux Bâtiment	<b>+ 0,6 %</b> janvier 2013 – janvier 2014		<b>+ 0,7 %</b> janvier 2013 – janvier 2014		<b>+ 1,9 %</b> février 2013 par rapport à février 2012	
	<b>+ 0,5 %</b> janvier 2014 – septembre 2014 moyenne pondérée des salaires minimaux des différentes régions correspondant au coefficient 185 dans une entreprise à 35 heures.		<b>+ 0,4 %</b> janvier 2014 – septembre 2014 moyenne des salaires minimaux position E des différentes régions, pondérée par les effectifs de chaque région.		<b>+ 0,9 %</b> février 2014 par rapport à février 2013	
Inflation	+ 0,6 % en 2013 de septembre 2013 à septembre 2014 : + 0,3 %					

Ainsi, sur une période de cinq années, alors que le secteur connaissait un contexte économique difficile, le niveau des salaires a été maintenu avec des augmentations égales voire supérieures à l'évolution de l'inflation. Compte tenu de la fiscalisation des contributions employeurs au financement des régimes de frais de santé, les salariés imposables ont donc connu une hausse de leur prélèvement ce qui a eu un impact sur leur pouvoir d'achat.

## »» TITRE III – PERSPECTIVES ÉCONOMIQUES ET EFFETS SUR L'EMPLOI

En fonction de la situation économique actuelle et des intentions affichées par les pouvoirs publics de relancer l'activité du secteur, trois scénarii peuvent être envisagés à moyen terme pour le Bâtiment :

- Le premier, négatif, poursuit les tendances actuelles, à savoir un nouveau et fort recul d'activité, dans un contexte général de stagnation voire de nouvelle dégradation économique. Une telle évolution conduirait à un

véritable choc, avec une hausse importante des liquidations d'entreprises et cessations d'activités.

- Le deuxième, plus mesuré, consiste à retenir un tassement progressif du recul d'activité au cours de l'année 2015, suivi d'une reprise modérée au-delà.
- Le troisième, plus optimiste, table sur le retour de la phase habituelle de hausse du cycle des affaires, amorcé par une série de mesures en faveur des marchés immobiliers (véritable renforcement du PTZ+, simplification des aides à la rénovation énergétique, etc.), renforcé ensuite par le niveau important des besoins en bâtiment accumulé pendant la phase de crise, ainsi que par un vif essor du développement durable appliqué au bâtiment. La reprise serait alors perceptible dès 2015 et s'accélérerait jusqu'en 2017-2018.

Les effets sur l'emploi des trois scénarii envisagés se mesurent à l'aune de l'équation suivante : un million d'euros de chiffre d'affaires Bâtiment correspond à dix emplois en France dans le secteur et dix-sept emplois dans la filière, sous la contrainte toutefois du sur-dimensionnement actuel de l'appareil de production.

- Le premier scénario « bas » de poursuite de la tendance au recul de l'activité aurait pour conséquence une accélération des pertes d'emplois compte tenu de l'actuelle surcapacité de l'appareil de production.
- Le deuxième scénario « médian » de décélération progressive du recul d'activité en 2015, suivi d'une légère reprise au-delà permet d'envisager une stabilisation de l'emploi à l'horizon 2016-2017, mais sans véritable rebond pour la même raison.
- Le troisième scénario « haut », plus optimiste, d'une reprise d'activité dès 2015 avec une accélération en 2017-2018 laisse augurer d'un retournement de tendance à la hausse des effectifs en 2017.

Le secteur du Bâtiment reste un levier d'intervention majeur dans l'économie car la France a, du fait de sa démographie dynamique, de réels besoins de logements et d'équipements.

Si la baisse du coût du travail, à laquelle contribuent :

- le crédit pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dont la Construction devrait bénéficier à hauteur d'environ 9,5 % du total. Le rapport du comité de suivi sur le CICE fait toutefois part d'un démarrage plus lent que les prévisions gouvernementales,
- les allègements généraux de charges (réduction FILLON) qui bénéficient au secteur pour environ 10 % de leur montant total,

est de nature à permettre aux entreprises d'investir et d'innover, de soutenir le recrutement et la formation, de contribuer à la transition énergétique, seule l'augmentation de l'activité en tant que facteur de confiance et de source d'accroissement du chiffre d'affaires des entreprises peut se traduire par des embauches.

La reprise de l'activité et donc de l'emploi suppose de restaurer la confiance. Les annonces gouvernementales sur la relance de l'offre locative, la mise en place d'un dispositif mieux ciblé et donc plus efficace de sécurisation des bailleurs, la poursuite de la politique de simplification normative et réglementaire, la volonté d'accroître significativement l'offre foncière et enfin le soutien de la primo accession, notamment en faveur des accédants modestes, ainsi que sur les allègements de charges, devraient être de nature à restaurer cette confiance.

En outre, bien qu'affecté par la crise économique, le Bâtiment bénéficie d'une assise solide en tant qu'activité non délocalisable, quoique désormais soumise à la concurrence d'entreprises étrangères. Ainsi, le Bâtiment aura toujours besoin de femmes et d'hommes pour construire et rénover des bâtiments de plus en plus performants notamment sur le plan énergétique.

Compte tenu du contexte économique actuel et en prenant notamment en considération les salariés susceptibles de partir en retraite dans les années à venir, les objectifs de recrutements dans le bâtiment sont de l'ordre de 80 000 personnes par an. En fonction de l'évolution constatée de la conjoncture économique et au vu des effets du plan de relance annoncé et de la volonté du secteur de développer le nombre d'apprentis, ces objectifs pourront être revus à la hausse dans un temps rapproché.

## »» TITRE IV – OUTILS VISANT À PRÉSERVER L'EMPLOI ET À PERMETTRE L'EMBAUCHE

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du Bâtiment entendent se mobiliser en faveur de l'emploi et utiliser tous les outils susceptibles de permettre de préserver l'emploi et d'en faciliter la création par les entreprises en fonction de leurs besoins en embauches.

### 1. Création et reprise d'entreprises

Compte tenu de l'arrivée à l'âge de la retraite des générations issues du « baby-boom », de nombreuses entreprises du Bâtiment sont ou seront à brève échéance confrontées au départ de leur dirigeant.

Or, la fermeture d'une entreprise au moment du départ à la retraite de son dirigeant, sans qu'il y ait de successeur, est une cause de destruction d'emplois. De même, une transmission mal anticipée et mal préparée risque de déboucher sur une liquidation et donc sur des licenciements.

Afin de permettre la continuité des entreprises et donc d'assurer la pérennité de l'emploi, les organisations représentatives des employeurs du Bâtiment s'engagent à :

- améliorer les outils destinés à assurer l'information des entreprises et des salariés sur la transmission (modalités de reprise y compris par les salariés, notamment dans le cadre de LMBO), sur la formation des futurs repreneurs (informations sur les différents supports de communication des organisations représentatives d'employeurs, promotion des écoles de jeunes dirigeants...),
- développer le conseil aux cédants, notamment en développant le travail au sein de leur réseau dans les départements et régions.

### 2. Promotion des dispositifs permettant le maintien dans l'emploi des salariés

Le secteur du Bâtiment est composé en très grande majorité de TPE et PME qui ne dispo-

sent pas toujours de la connaissance des outils juridiques existants leur permettant de faire face à des difficultés économiques conjoncturelles et ainsi éviter de procéder à des licenciements.

Afin de permettre aux entreprises de passer la difficile période économique actuelle sans avoir recours à la solution ultime consistant à réduire leurs effectifs et ainsi préserver l'emploi, les parties signataires s'engagent à :

- développer l'information (documents diffusés à leurs adhérents, sites internet...) visant à mieux faire connaître le dispositif de l'activité partielle aux entreprises et aux salariés,
- diffuser de l'information à leurs adhérents dans le but de mieux faire connaître les règles applicables au prêt de main-d'œuvre à but non lucratif afin qu'un employeur connaissant une baisse conjoncturelle d'activité puisse, dans un cadre juridique sécurisé, mettre ses salariés permanents à disposition d'un confrère qui connaît une activité plus soutenue,
- promouvoir le recours à la formation pendant la baisse d'activité, notamment pendant les périodes d'utilisation du dispositif de l'activité partielle, pour permettre à leurs salariés de développer leurs compétences et d'acquérir de nouveaux savoir-faire en favorisant ainsi la polyvalence et la sécurisation de leur parcours professionnel.

### 3. Lutte contre la concurrence déloyale et son impact sur l'emploi

Soucieuse de lutter pour la préservation de l'emploi des salariés déjà présents dans les entreprises et consciente des conséquences dramatiques pour le secteur du Bâtiment de l'intervention toujours plus importante sur le territoire national d'entreprises établies hors de France ne respectant pas les dispositions qui leur sont applicables, la profession entend rester mobilisée.



En complétant les moyens juridiques existants pour lutter contre ces pratiques déloyales, la loi n° 2014-790 du 11 juillet 2014 visant à « lutter contre la concurrence sociale déloyale » constitue une prise de conscience générale des difficultés suscitées par ces pratiques pour le secteur du Bâtiment, même si leurs effets directs sur l'emploi sont par nature difficiles à chiffrer.

Les parties signataires s'engagent à :

- continuer d'agir contre la concurrence déloyale en poursuivant leur action de sensibilisation des pouvoirs publics,
- poursuivre leur campagne d'information à destination de leurs adhérents afin qu'ils aient une bonne connaissance des règles applicables au détachement.

#### 4. Contrat de génération et Emploi des seniors

Convaincus de l'importance d'assurer la cohésion entre toutes les générations participant à la vie économique grâce à la transmission des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les partenaires sociaux du BTP se sont engagés depuis plusieurs années dans une véritable politique en faveur de l'emploi des seniors, engagement concrétisé par l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP et plus récemment par l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP.

Sur la base des données connues (2012), les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 20,02 % de l'ensemble des salariés du BTP, dont 10,45 % de salariés âgés de 50 à 54 ans et 9,57 % de salariés âgés de 55 ans et plus.

Fortes des résultats déjà obtenus en vertu des accords antérieurs, les parties signataires réaffirment les objectifs dont s'est doté le secteur dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 :

- Embauche de + 10 % de jeunes en CDI (moins de 26 ans ou moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés).

- Maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI à 21 % de l'ensemble des salariés BTP.
- Augmentation de 1 % du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI.
- Maintien du taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5 %.

Elles rappellent les actions qu'elles entendent mobiliser pour y parvenir (parcours d'intégration, référent, entretien de suivi, outils mis en place par la profession,...).

Elles entendent développer leurs actions sur ces thèmes notamment sur le contrat de génération visant à la double embauche d'un jeune et d'un senior, sur le diagnostic du Contrat de génération de l'Observatoire des Métiers du BTP, ainsi que les actions de prévention qui bénéficient entre autres aux seniors.

Afin de contribuer à l'embauche de salariés seniors, les parties signataires s'engagent à :

- faire connaître le nouveau dispositif de contrat de génération visant à améliorer le niveau de l'aide aux entreprises qui, parallèlement à l'embauche d'un jeune, embauchent également dans le même temps un senior,
- faire la promotion du diagnostic du Contrat de génération élaboré par l'Observatoire des Métiers du BTP et figurant sur son site,
- promouvoir le développement de la prévention, notamment dans le cadre de l'accord du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le BTP, soit au sein de leur réseau, soit par le canal de l'OPPBT, notamment dans le cadre de la démarche ADAPT-BTP.

#### 5. Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en ce qu'elle vise à permettre d'anticiper les besoins en ressources

humaines et débouche sur l'identification des besoins de formation, de promotion, de recrutement et d'organisation, constitue un outil de maintien dans l'emploi et favorise l'embauche et les évolutions de carrière.

L'adaptation des compétences des salariés à l'évolution de leur métier, l'identification des profils requis pour les recrutements, l'anticipation des changements d'organisation permettent d'ajuster les ressources actuelles avec celles nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et peuvent déboucher sur l'organisation de formations, la promotion de salariés ou le recrutement.

La mise en place d'un dispositif de GPEC est un atout pour toute entreprise. Dans les TPE, l'élaboration et la réalisation de ce projet nécessitent souvent un accompagnement méthodologique.

Pour permettre aux entreprises ne disposant pas des compétences et/ou du temps nécessaire à la concrétisation de ce projet, l'Observatoire des Métiers du BTP a développé un ensemble d'outils :

- Le diagnostic contrat de génération BTP : pour identifier les compétences clés, anticiper un départ à la retraite ou transmettre une entreprise.
- Auto-diagnostic entreprise « pyramide des âges » : qui constitue une aide à la réflexion à la gestion des âges et permet de repérer les compétences des salariés.
- L'auto positionnement professionnel salarié : qui permet aux salariés de faire le point sur leurs possibilités d'évolution professionnelle.
- Le référentiel des tâches et des savoirs-faire des métiers du BTP.
- Les carnets de compétences qui permettent aux salariés de justifier de leur expérience et leurs compétences acquises pour la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).
- Le passeport formation : qui constitue une aide pour les salariés afin de prévoir leur carrière professionnelle en permettant d'identifier des possibilités d'évolution professionnelle, de faciliter la validation de compétences, d'envisager une formation.

Validés par les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, promus par les organisations professionnelles, ces outils permet-

tent de suivre les évolutions du secteur et de ses métiers, d'élaborer les référentiels d'emplois et de compétences de l'entreprise, d'identifier les fonctions clés de l'entreprise, d'évaluer les compétences des salariés notamment celles des seniors et d'organiser leur transmission.

Les parties signataires s'engagent à :

- renforcer la communication sur l'ensemble des outils développés par l'Observatoire des Métiers du BTP, notamment par le biais de leur site internet et de l'ensemble des moyens d'information diffusés à leurs adhérents,
- orienter les travaux de l'Observatoire afin que ses études prennent bien en compte les besoins futurs de compétences notamment du fait de l'évolution des techniques et de la prise en compte de la transition énergétique,
- demander à l'Observatoire des Métiers de développer ses travaux afin d'apporter aux entreprises, aux salariés et aux demandeurs d'emploi des informations sur l'évolution des métiers. Pour ce faire, l'Observatoire centralisera les données provenant des différents organismes de la branche intervenant notamment sur le champ de la formation, et développera les études prospectives afin de permettre de déterminer la liste des formations éligibles au compte personnel de formation.

## 6. Sensibiliser les entreprises en vue du développement de l'apprentissage

Le Bâtiment, du fait de son histoire, de sa culture et de son organisation est la profession accueillant le plus de jeunes en apprentissage au sein d'une centaine de CFA sur l'ensemble du territoire. Le secteur enregistre toutefois une très forte chute des entrées dans ce mode de formation en alternance qui sont passées de plus de 99 000 en 2007/2008 à moins de 87 000 en 2012/2013.

Bien que les contraintes accumulées défavorisent cette voie de formation, les partenaires

sociaux confirment leur fort attachement à l'apprentissage et restent persuadés qu'il reste le meilleur moyen de transmettre les savoirs, de favoriser l'emploi des jeunes et de faciliter leur accès au monde du travail.

Les partenaires sociaux du Bâtiment réaffirment leur attachement à l'apprentissage et soulignent la nécessité de convaincre un plus grand nombre d'entreprises du Bâtiment d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du Bâtiment.

Suite au vote de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'accord national sur l'organisation et le financement de l'apprentissage dans les branches du Bâtiment et des Travaux Publics a été signé le 24 septembre 2014.

Cet accord adapte l'organisation de l'apprentissage BTP pour mieux répondre aux besoins des entreprises, fixe la contribution des entreprises au financement de l'apprentissage et modifie le système de collecte de la taxe d'apprentissage à compter de 2016.

Dans ce cadre, les parties signataires se sont fixées les objectifs suivants :

- 7 250 signatures de contrats d'apprentissage dans le cadre de la convention passée entre les pouvoirs publics et le CCCA-BTP ;
- la progression de 13 % d'entreprises formatrices par an à 15 % ;
- 86 000 apprentis dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics au 31 décembre 2015 ;
- 90 000 apprentis dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, les partenaires sociaux confirment leur volonté de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du Bâtiment et des Travaux Publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

Ils continueront, notamment *via* le CCCA-BTP, d'organiser des campagnes de sensibilisation des entreprises du Bâtiment à l'importance de recruter des apprentis pour assurer la pérennité des compétences et conserver une main-d'œuvre qualifiée.

Les parties signataires réaffirment leur engagement à :

- mettre en œuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du Bâtiment et des Travaux Publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage,
- continuer, notamment *via* le CCCA-BTP, à organiser des campagnes de sensibilisation des entreprises du Bâtiment à l'importance de recruter des apprentis pour assurer la pérennité des compétences et conserver une main-d'œuvre qualifiée,
- intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion. La prise en compte de cet effort de formation, en permettant aux entreprises d'affecter à la réalisation d'une clause d'insertion les personnes en apprentissage, contribuera au développement de ce mode de formation,
- accompagner les CFA paritaires dans leur évolution et leur adaptation dans l'offre de formation aux apprentis pour répondre aux besoins de compétences des entreprises,

parallèlement à leurs actions sur l'apprentissage, les organisations représentatives des employeurs du Bâtiment entendent continuer à s'investir dans le fonctionnement des GEIQ qui constituent également un outil permettant, en embauchant notamment des jeunes sans diplôme, des demandeurs d'emploi de longue durée et des bénéficiaires du RSA, d'insérer ces publics tout en organisant avec des organismes de formation des parcours adaptés aux besoins en compétences des entreprises.

## »» TITRE V – COMITÉ DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI

Un comité du dialogue économique et de l'emploi, réuni conformément à l'article L. 2241-2 du Code du travail, se tiendra

chaque année afin d'examiner la situation économique du secteur ainsi que les perspectives d'évolution de la conjoncture économique. Elle s'attachera à analyser les conséquences prévisibles de cette évolution en termes d'emplois et à apprécier les actions entreprises dans le cadre du présent accord.

## »» TITRE VI – CADRE JURIDIQUE

### 1. Champ d'application

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM, aux employeurs relevant respectivement :

- De la Convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (Code IDCC 1597).
- De la Convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (Code IDCC 1596).
- Ou de la Convention collective nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006, (Code IDCC 2609).
- Ou de la Convention collective nationale des Cadres du Bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004, (Codes IDCC 2420 et 0203),

et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

### 2. Portée de l'accord

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

### 3. Entrée en vigueur et durée de l'accord

Le présent accord 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.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> février 2015.

### 4. Dénonciation et révision

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires 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 les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris, le 4 décembre 2014  
En 14 exemplaires.





## FORMATION PROFESSIONNELLE C.P.F.

### OUVERTURE DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION NOUVELLE LOI SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La nouvelle loi sur la formation professionnelle est entrée en application le 1<sup>er</sup> janvier 2015. Elle est issue d'un ANI (Accord National Interprofessionnel) signé le 13 décembre 2013 entre les partenaires sociaux nationaux, puis le législateur a rédigé cette loi 5 mars 2014. Cette nouvelle réforme, après celle de 2004 et de 2009, voit beaucoup de changements se mettre en place.

Le compte personnel de formation, une des mesures phares de cette réforme, est entré « en service » le 5 janvier 2015. Chaque actif français peut, depuis cette date, activer son propre Compte Personnel de Formation (CPF) qui succède au Droit Individuel à la Formation (DIF), pour y transférer ses heures de DIF acquises et savoir à quelles formations il peut prétendre. Cette démarche s'effectue par internet uniquement (voir le § 2) et les employeurs ont l'obligation d'en informer les salariés sur la démarche à suivre pour ouvrir son compte (voir le guide pratique).

#### **La démarche pour s'inscrire sur le nouveau site du CPF :**

Le nouveau Compte Personnel de Formation s'active depuis le nouveau site internet : [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr)

Il sera demandé :

- son numéro de Sécurité sociale,
- sa civilité (madame ou monsieur),
- son prénom,
- son nom de naissance,
- son adresse mail.

Le salarié recevra ensuite sur son adresse mail renseigné, un lien pour activer son compte. Grâce à son numéro de Sécurité sociale et au mot de passe qu'elle aura choisi, elle pourra accéder à tous les services du site concernant son CPF.

C'est un acte personnel, c'est donc aux salariés de le faire eux-mêmes pour activer leurs comptes et leurs droits. Chaque salarié ou demandeur d'emploi peut donc désormais ouvrir son CPF sur lequel seront cumulées des heures de formation utilisables jusqu'à la retraite, y compris en période de chômage. Le dispositif, mesure clé de la réforme du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle, permet d'enregistrer jusqu'à 150 heures de formation. Par ailleurs le site informe aussi les salariés (les employeurs et les professionnels de la formation) de leurs différents droits, les obligations et de toutes les démarches en matière de formation.

Pendant les cinq premières années du CPF, tout salarié à temps plein pourra accumuler 24 heures de formation par an puis, une fois les 120 heures acquises, 12 heures par an jusqu'à atteindre 150 heures, soit en deux ans et demi pour un temps plein. Pour cette première année d'entrée en fonction, l'enregistrement des heures de formation acquises au titre du DIF devra être effectué par les titulaires du compte. Ceux-ci doivent recevoir de leurs employeurs, avant le 31 janvier 2015, un décompte de leurs heures DIF acquises et non consommées *via* une attestation ou sur leur fiche de paie.

Les formations au titre du CPF seront initiées uniquement par le titulaire du compte qui ne devra consulter son entreprise que s'il souhaite effectuer sa formation pendant son temps de travail. En revanche, il ne pourra choisir que les formations répertoriées sur son compte personnel. Celles-ci, préalablement sélectionnées par les partenaires sociaux (un accord de branche Inter-secteurs Papiers Cartons est en phase finale de négociation, à laquelle je participe évidemment), auront pour caractéristiques de donner lieu à un titre, un certificat ou un diplôme et d'être en lien avec les besoins du marché du travail et seront pris en charge (tout ou parti) par l'OPCA selon des règles qui doivent encore être négociées.

The screenshot shows the homepage of the 'mon CompteFormation.gouv.fr' website. At the top left is the French Republic logo and the text 'REPUBLIQUE FRANÇAISE' and 'MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE'. To the right is the 'mon CompteFormation.gouv.fr' logo. Further right is the slogan 'Devenez acteur de votre parcours professionnel' and a purple button labeled 'Mon compte formation' with a lock icon. Below this is a search bar with the text 'Rechercher sur le site' and a magnifying glass icon. A navigation bar contains three items: 'Le compte personnel de formation', 'Questions fréquentes', and 'Espaces dédiés'. The main content area features three columns, each with a header image and a list of links. The first column, 'Titulaire', includes links for 'Mes droits', 'Ma liste de formations', 'Mon projet professionnel', and 'Mes interlocuteurs'. The second column, 'Employeurs', includes links for 'Informations sur les heures DIF', 'Les compétences et le parcours professionnel de vos salariés', 'Le financement du compte personnel de formation', and 'L'accompagnement par l'OPCA'. The third column, 'Professionnels de l'emploi et de la formation professionnelle', includes a link for 'Espace professionnel'. Each column has a purple 'EN SAVOIR +' button at the bottom.





FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION

## TRESORERIE

Aux secrétaires et trésoriers de syndicats

**Objet : COTISATIONS 2015**

**Taux du timbre et de la carte 2015**

Cher(e)s camarades,

Le Bureau Fédéral réuni le 17 novembre 2014 a adopté le prix du timbre et de la carte pour l'année 2015.

- |  |
|--|
| 1) TAUX DE LA CARTE FEDERALE 2015 : 9,85 € |
| 2) PRIX DU TIMBRE MENSUEL 2015 : 5.30 €    |

### Rappel :

Les cotisations perçues auprès des adhérents et leur remontée au niveau des Unions Départementales, Fédérations et Confédération constituent un des éléments clefs de l'indépendance et de la liberté de comportement.

Notre organisation dans son ensemble, ne peut fonctionner correctement qu'avec la participation de tous au règlement des cotisations et au suivi effectif du retour du matériel non placé.

Nous vous demandons de ne pas surévaluer la commande de matériel, les réapprovisionnements pouvant se faire en cours d'année. Nous vous rappelons que tout matériel commandé et non rendu est dû. Par ailleurs nous vous informons qu'aucun avoir ne sera effectué pour des retours de cartes et de timbres dont il manquerait le reçu fiscal.

Les statuts de la Confédération et de notre Fédération doivent scrupuleusement être respectés. Concernant les cotisations, nous insistons particulièrement sur l'article 19 de la Confédération qui prévoit :

La carte confédérale et le timbre mensuel sont obligatoires et doivent être délivrés par tous les Syndicats confédérés à leurs adhérents.

La cotisation mensuelle de chaque adhérent dans son syndicat devra être au moins équivalente au salaire d'une heure de travail de la catégorie de l'intéressé. Elle ne saurait en aucun cas être inférieure au SMIC. La carte confédérale et la vignette UCR annuelle sont obligatoires pour les retraités.

Cette disposition permet d'adapter la cotisation en fonction de la catégorie de l'adhérent, donc à son salaire. Ainsi la solidarité peut jouer entre les cadres et les non cadres, les salariés à temps plein et ceux à temps partiel etc....

Recevez, Cher(e)s camarades, l'assurance de nos amitiés syndicalistes les meilleures.

Raymond PONTVIANNE  
Trésorier Général

Frank SERRA  
Secrétaire Général

## ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

### BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

\* Code NAF : ..... \* N° SIRET : .....

\* Convention Collective appliquée dans l'entreprise : .....

.....

(\* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date : .....

Signature,

**À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :**

**Fédération Générale FO Construction**

**170, avenue Parmentier CS 20006**

**75479 PARIS Cedex 10**

**Email : [secretariatfobtp@orange.fr](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**

**Site Internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**



# **AGENDAS ET CALENDRIERS 2015**

**LA NOUVELLE VERSION DES AGENDAS  
DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION 2015**

## **EST DÉSORMAIS DISPONIBLE.**

À l'intérieur, vous trouverez la liste de toutes nos Unions Départementales Force Ouvrière ainsi que des renseignements vous concernant.

Et, nouveauté de cette année, des calendriers 2015 de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction ont été sortis et sont désormais disponibles !!

Pour être sûr d'en recevoir, veuillez compléter et nous envoyer le formulaire suivant :

### **»»» COMMANDE**

Nom et prénom : .....

Syndicat : .....

Quantité agendas : .....

Quantité calendriers : .....

Adresse de livraison : .....

.....

Adresse personnelle :  Adresse UD :

Tél. : ..... Courriel : .....

Date : .....

Signature :

**Fax : 01 42 39 50 44  
Courriel : [deborah.fgfo@orange.fr](mailto:deborah.fgfo@orange.fr)**

# PRO BTP & nous

*Sans hésiter, notre complémentaire santé,  
c'est PRO BTP !*

*Eva, 29 ans  
chef de chantier*

*Hervé, 34 ans  
grutier*



**3 millions de personnes assurées  
par PRO BTP en complémentaire santé**

Salariés et retraités du BTP, ils sont de plus en plus nombreux à faire confiance à PRO BTP pour leur complémentaire santé : des garanties solides et solidaires, des services pour réduire le reste à charge et un tiers payant étendu.

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

**PRO BTP**  
GROUPE

## Hebdomadaire

De la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,  
fondé pendant la guerre sous le titre de

**RESISTANCE OUVRIERE**

Directeur de la publication: J-C Mailly

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél: 01.40.52.84.55 - Fax:01.40.52.84.71

Mail: fohebdo@fore-ouvriere-hebdo.fr

# FORCE

## Ouvrière

**Un journal indispensable pour connaître l'évolution de la législation ou encore suivre les conflits. Chaque semaine FO hebdo envoie ses reporters aussi bien pour couvrir les séances de négociations interprofessionnelles que pour des enquêtes dans les entreprises et les chantiers.**

**Des articles, l'édito de J-C Mailly et des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs  
pour 54 euros par an**

**( 18 euros seulement pour les adhérents de Force Ouvrière)**

NOM.....PRENOM.....

ADRESSE.....

VILLE.....

CODE POSTAL.....

TEL.....

**A RENVoyer A FORCE OUVRIERE HEBDO,  
SERVICE ABONNEMENT, 141 AV. DU MAINE, 75680 PARIS CEDEX 14,  
ACCOMPAGNE D'UN CHEQUE LIBELLE AU NOM DE FORCE OUVRIERE HEBDO.**



### BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier – CS 20006 – 75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :

Frank SERRA

Conception, réalisation :

Compédit Beauregard – 61600 La Ferté-Macé – [www.compedit-beauregard.fr](http://www.compedit-beauregard.fr)



N° d'inscription commission paritaire des papiers de presse :

0618 S 07925

Site Internet :

[www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)

# PRÉVISIONS POUR L'ANNÉE 2015,

En début de chaque année et après les dépenses occasionnées par les fêtes qui rendent les porte-monnaies aussi plats que des gants à toilette, le salarié moyen est inquiet pour son avenir. Et la sempiternelle et lancinante question revient le tarauder : Que va-t-il se passer cette année ? Comme à l'accoutumée, les hebdomadaires et autres quotidiens tireront d'une manière peu professionnelle des plans sur la comète et prévoiront ceci ou cela sans bases concrètes.

Pour ma part, j'ai du biscuit, car j'ai questionné les économistes les plus réputés, des psychiatres, des chercheurs en sciences naturelles, notamment Sosthène Trugludu l'homme qui a découvert pourquoi les oiseaux volaient le bec en avant, Mme Irma la voyante (il m'en a coûté la modeste somme de soixante-dix Euros que par conséquent mon rédacteur en chef me doit, je vous tiendrai au courant du suivi), jusqu'à notre Président qui m'a reçu et qui ne m'a rien dit, mais était-il sincère ? Ce silence sentencieux me laisse à penser que de nombreuses décisions seront prises pour toutes sortes de problèmes pendants, qui nécessitent un redressement vigoureux « Car le char de l'état navigue sur un volcan »\*.

Ces décisions n'en doutons pas, auront des effets concrets sur notre vie de tous les jours, voire plus et qui sait, peut-être même davantage, car nous ignorons encore les rebondissements qu'elles créeront tant dans l'espace que dans le temps.

En tous cas, c'est mon opinion et je la partage\*, des changements vis-à-vis d'un certain nombre de choses seront inéluctables. Oui, c'est certain 2015 verra l'avènement de choses innovatrices et transcendantes. J'ignore si vous saisissez le sens caché du vocable chose mais, ce mot anodin d'apparence, et sommes toute, ô combien sibyllin n'a l'air de rien, bien que n'étant dans le fond pas grand-chose, mais encore... Et comme je l'écrivais plus haut ces

Fédération Générale

# FO

CONSTRUCTION

## »»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

### Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2014	127,64
% sur 1 mois	0,30
% sur 1 an	0,70

**SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2015**

Horaire (brut)	9,61 €
Mensuel brut (35 h)	1 457,52 €

**Plafond Sécurité Sociale mensuel**

Au 01/01/15	3 170 €
-------------	---------

**Est-ce les bons chiffres ?**

décisions et par suite, ces choses, auront des répercussions sur notre vie n'en doutons pas, car elles engendreront d'autres choses et là j'arrêterai mes prévisions car elles pourraient nous mener trop loin, et aller au-delà de l'année qui fait l'objet du présent article. De toute manière le temps me manque : je dois d'abord me rendre à un repas d'affaires malgré une crise de goutte, et en second lieu, je n'aurais pas la place pour m'étendre davantage : une page 21 x 29,7 n'y suffirait pas. Néanmoins, je pense cet article de fond suffisamment fouillé et étayé pour vous éclairer sur ce qui nous attend en 2015.



Gérard MANSOIF  
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé

\* Joseph Prudhomme.