

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 644 | FÉVRIER 2016



ÉDITORIAL

Le 12 janvier 2016, huit anciens salariés de l'usine Goodyear à Amiens Nord ont été condamnés à deux ans de prison dont neuf mois fermes pour avoir voulu défendre leur droits.

Dans un contexte de grande détresse sociale, des salariés ont tenté de sauvegarder leurs emplois et sont aujourd'hui la cible d'une chasse aux sorcières.

En effet, alors que l'entreprise n'a pas souhaité maintenir sa plainte, le parquet a tout de même décidé de poursuivre les anciens salariés. Et pour la première fois en droit français, c'est à une peine particulièrement sévère qu'ils ont été condamnés.

Aujourd'hui, un nouveau pas est franchi dans le recul des droits des salariés. Après s'être attaqué à nos retraites,

nos salaires, notre temps de travail, etc., on veut criminaliser l'action syndicale.

Ceci dans un seul but, effrayer les travailleurs et les empêcher de se soulever face à une nouvelle injustice sociale. C'est le nouvel outil du gouvernement pour s'attaquer aux droits des salariés.

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction condamne fermement cette décision très dure et cette nouvelle attaque de nos droits fondamentaux.

Nous soutenons les salariés de l'entreprise Goodyear et espérons que ce jugement injuste sera révisé afin que la justice sociale soit rétablie.

Frank SERRA
Secrétaire Général

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO CONSTRUCTION > p. 3

BTP > p. 4-5

CONSTRUCTION ET FABRICATION DE MENUISERIES... > p. 6-17

ARCHITECTURE > p. 18-22

GÉOMÈTRE > p. 23

CARTONNAGE > p. 24-34

PAPIER & CARTON > p. 35

INFORMATIONS GÉNÉRALES > p. 38



EXPERTISE COMPTABLE

COMMISSARIAT AUX COMPTES

Obligations comptables du CE : comment établir et présenter vos comptes en 2015 et 2016 ?

Depuis la loi du 5 mars 2014, les Comités d'entreprise sont tenus d'appliquer de nouvelles règles comptables.

Ils doivent dorénavant **tenir une comptabilité, établir des comptes annuels, et recourir à un expert-comptable si leurs ressources excèdent 153.000 €**. Ils devront également faire **certifier leurs comptes par un commissaire aux comptes si les critères fixés par décret sont atteints**.

Ces nouvelles obligations se résument succinctement comme suit :

Taille du Comité d'entreprise	NOUVELLES OBLIGATIONS DES COMITES D'ENTREPRISES (Loi du 5 mars 2014)	
	Au 1er janvier 2015	Au 1er janvier 2016
Grands Comités d'entreprise 2 des 3 critères suivants : - Nombre de salariés : 50 - Total bilan : 1,55 M€ - Total ressources : 3,1 M€	Tenue d'une comptabilité d'engagement	Nomination d'un commissaire aux comptes (deux si comptes consolidés) Etablissement de comptes consolidés si le C.E. contrôle d'autres entités
	Etablissement des comptes annuels avec l'intervention d'un Expert-comptable	
	Rédaction d'un rapport de gestion	
Comités d'entreprise de taille moyenne : Ressources annuelles > 153.000 €	Tenue d'une comptabilité simplifiée	
	Etablissement des comptes annuels avec l'intervention d'un Expert-comptable	
	Rédaction d'un rapport de gestion	
Petits Comités d'entreprise : Ressources annuelles < 153.000 €	Tenue d'une comptabilité super-simplifiée	
	Etablissement d'un état de synthèse annuel simplifié	

Il est important que les Trésoriers des Comités d'entreprise puissent s'adapter à ces dispositions légales avec l'aide d'un professionnel expérimenté.

Le cabinet **AUDIT CONTROLE & CONSEIL** de par sa longue expérience dans le secteur associatif, notamment auprès de la Fédération FO du Bâtiment en qualité d'expert-comptable, possède les compétences pour répondre aux besoins des Comités d'entreprise, tant pour les missions d'expertise comptable que pour les fonctions de commissaire aux comptes.

A votre demande, nous vous accompagnerons dans la mise en place d'une comptabilité conforme aux nouvelles règles et, pour ceux qui relèvent de cette obligation, nous vous guiderons vers les conditions nécessaires à la certification des comptes du Comité d'entreprise.

Contact permanent :

Karine MICALLEF
Tel: 01 47 98 10 37

k.micallef@acc-92.com
www.acc-92.com

Nouveauté sur le site de la Fédération : La traduction de vos pages en quatorze langues !!!!

Navigation menus: QUI-SOMMES-NOUS, FORMATION, OUTILS, JURIDIQUE, RETRAITE-PREVOYANCE, EUROPE-INTERNATIONAL, LIENS UTILES

Search bar: Recherche

Buttons: Espace Adhérents, login, password, Créer votre compte

Text: à la une, à la une, Campagne tpe 2016, La grande élection syndicale pour les salariés des Très Petites Entreprises...

fédération générale

DISPARITION D'ANTOINE FAESCH

cher(e)s camarades,
 nous venons d'apprendre la disparition d'antoine faesch qui fut notamment secrétaire comédéral de force ouvrière de 1969 à 1996.
 figure marquante et historique de force ouvrière, antoine a joué un rôle essentiel dans l'histoire des régimes contractuels de protection sociale collective et a été notamment un des membres fondateurs de l'aggrs.
 nous vous donnerons plus d'informations dès que nous en aurons.
 amitiés syndicalistes.
 [...]



trouver vos relais et accords en régions

Sélectionner une langue

Allemand
 Anglais
 Arabe
 Chinois (simplifié)
 Chinois (traditionnel)
 Danois
 Espagnol
 Irlandais
 Italien
 Japonais
 Néerlandais
 Norvégien
 Russe
 Suédois

Sélectionner une langue

Nouvel onglet permettant la traduction de toutes les pages du site

Accords & salaires tous secteurs

papier - carton

- ★ Corbehem : sans grande surprise, stora enso a refusé la proposition du repreneur
- ★ Vosges: espoirs douchés en appel pour les ex-salariés de la papeterie de docelles
- ★ Stora enso, ultimes négociations sous pression de l'état
- ★ Calendrier prévisionnel 2016 des réunions paritaires nationale et des réunions préparatoires des ds fo sur paris
- ★ Stora enso déprécie ses actifs dans le papier, marché en crise



Accords / Salaires / Actualités

céramique - matériaux - carrières

- ★ Industries céramiques : avenant 44 relatif aux salaires mensuels conventionnels des personnels ouvriers, etam et cadres
- ★ Industrie cimentière: accord salaires 2015 des ingénieurs et cadres du 27 mai 2015
- ★ Tuiles et briques: accord de salaires 2015 ouvriers et etam du 4 juin 2015
- ★ Tuiles et briques: accord sur le fonctionnement et l'organisation de la cpnefp du 04 juin 2015
- ★ Industries céramiques: accord de salaires 2015 des ouvriers, etam et cadres du 11 juin 2015



Accords & Salaires

bâtiment - travaux publics - bois

- ★ Economistes de la construction: avenant n°16 instituant le régime national de complémentaire santé des salariés du 09 septembre 2015
- ★ Tp: convention collective nationale des cadres des travaux publics du 20 novembre 2015
- ★ Btp: convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du btp du 16 décembre 2015
- ★ Btp: convention relative à la participation des salariés aux résultats des entreprises du btp du 16 décembre 2015
- ★ Btp: avenant n°1 de l'accord portant règlement du plan d'épargne interentreprises à 5 ans du 16 décembre 2015



Accords & Salaires

LIENS

CONTACTEZ-NOUS

LIENS

CREDITS

MENTIONS LEGALES

AVENANT N° 13 À L'ACCORD NATIONAL DU 13 JUILLET 2004

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES ENTREPRISES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

»»» FORFAITS HORAIRES DE PARTICIPATION PAR L'OPCA DE LA CONSTRUCTION AUX ACTIONS ORGANISÉES DANS LE CADRE DES CONTRATS ET DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Considérant, la nécessité d'adapter les forfaits horaires de participation de l'OPCA de la Construction aux actions organisées dans le cadre des contrats de professionnalisation et

aux formations organisées dans le cadre des périodes de professionnalisation, pour tenir compte des ressources disponibles.

Les parties signataires conviennent ce qui suit :

ARTICLE 1 : FORFAITS HORAIRES DE PARTICIPATION AUX CONTRATS ET PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

En application de l'article 6 de l'accord du 13 juillet 2004 et sur proposition du conseil d'administration de l'OPCA de la Construction, les organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent avenant décident :

- de maintenir les forfaits horaires de participation aux contrats de professionnalisation de la manière suivante :

Forfaits horaires de participation financière aux contrats de professionnalisation

	Formations techniques BTP (hors maintenance et conduite d'engins)	Formations à la maintenance et à la conduite d'engins (1)	Formations « tertiaires » (autres que BTP)
Entreprises de toutes tailles hors publics prioritaires (2)	13 €	16 €	7 €
Entreprises de toutes tailles pour un public spécifique dit « public prioritaire » (2)	19 €	22 €	13 €

- d'ajuster les forfaits horaires de participation aux périodes de professionnalisation de la manière suivante :

Forfaits horaires de participation financière aux périodes de professionnalisation

Entreprises de toutes tailles	17 €	23 €	7 €
-------------------------------	------	------	-----

(1) Certaines formations techniques très coûteuses utilisant des équipements lourds peuvent également être prises en charge à hauteur des forfaits fixés pour des formations à la conduite d'engins.

(2) Public « prioritaire » tel que mentionné à l'article L. 6325-1-1 du Code du travail.

ARTICLE 2 : ANNULATION DES DISPOSITIONS ANTÉRIEURES

Les dispositions de l'article 1 annulent et remplacent les dispositions relatives aux montants des forfaits horaires de participation financière aux contrats et périodes de professionnalisation fixées par les accords et avenants conclus antérieurement au présent texte.

ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR DES DISPOSITIONS

Les dispositions du présent avenant entrent en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et prennent effet pour les contrats et périodes de professionnalisation qui débutent à compter du 1^{er} janvier 2015.

ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION DE L'AVENANT

Les dispositions du présent avenant sont applicables à toutes les entreprises ressortissantes et/ou adhérentes à l'OPCA de la Construction.

ARTICLE 5 : DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 21 janvier 2015,
en 15 exemplaires.

**INTERNATIONAL**

Félicitations à Christian ROY, notre représentant à l'International des travailleurs du Bâtiment et du Bois (IBB) qui a été élu membre du Bureau à l'IBB pour la période 2014-2017, membre du Bureau exécutif de la FETBB pour la période 2016-2019, ainsi que membre de la commission sud issue de la FETBB et membre de la commission Afrique de l'ouest francophone.

**VIE DES GROUPES****ERRATUM****GROUPE SAINT-GOBAIN**

Dans notre numéro de janvier, une erreur s'est glissée dans l'adresse mail du nouveau coordinateur de Saint Gobain, Franck GARNIER. Nous vous remettons en conséquence ses coordonnées rectifiées : franck.garnier@saint-gobain.com et son numéro de téléphone : 06 87 86 75 20.



ACCORD NATIONAL DU 8 JUILLET 2015

RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

»»» SOMMAIRE

Préambule

Article I : Champ d'application

Article II : L'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications

- 2.1 Mise en place
- 2.2 Missions de l'observatoire
- 2.3 Fonctionnement de l'observatoire
- 2.4 Financement de l'observatoire

Article III : Le contrat de professionnalisation

- 3.1 Principes applicables au contrat de professionnalisation
 - a. Définition du contrat de professionnalisation
 - b. Durée du contrat de professionnalisation
 - c. Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut
 - d. Renouvellement du contrat de professionnalisation
- 3.2 Conditions relatives à la formation
 - a. Durée de la formation
 - b. Nature de la formation
 - c. Réalisation de l'action de formation
- 3.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation
- 3.4 Forme du contrat
- 3.5 Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de Branche
- 3.6 Détermination des forfaits financiers de prise en charge
- 3.7 Rôle du comité d'entreprise
- 3.8 Carte d'étudiant des métiers

Article IV : La période de professionnalisation

- 4.1 Objet des périodes de professionnalisation
- 4.2 Mise en œuvre
 - 4.2.1 Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise
 - 4.2.2 Actions ayant pour objet le développement des compétences
 - 4.2.3 Actions à l'initiative du salarié
 - 4.2.4 Organisation du parcours de formation
- 4.3 Durée de la période de professionnalisation
- 4.4 Détermination des forfaits financiers de prise en charge

- 4.2.3 Actions à l'initiative du salarié
- 4.2.4 Organisation du parcours de formation
- 4.3 Durée de la période de professionnalisation
- 4.4 Détermination des forfaits financiers de prise en charge

Article V : Dispositions relatives à la formation tutorale

- 5.1 Mission du tuteur
- 5.2 Conditions d'exercice de la fonction de tuteur
- 5.3 Prise en charge financière

Article VI : Le Compte Personnel Formation

- 6.1 Principe
- 6.2 Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail
- 6.3 Cumul des heures de formation
- 6.4 Abondements
 - 6.4.1 Priorités de Branche
 - 6.4.2 Abondement et période de professionnalisation
- 6.5 Formations éligibles
- 6.6 Modalités de mise en œuvre
 - 6.6.1 Mobilisation du compte
 - 6.6.2 Déroulement des actions
- 6.7 Financement
 - 6.7.1 Financement par l'entreprise
 - 6.7.2 Financement par l'OPCA de Branche

Article VII : Le Conseil en Évolution Professionnelle

Article VIII : Rôle de la section professionnelle de l'OPCA de Branche pour les différentes formations

- 8.1 Mutualisation
- 8.2 Missions de la section

Article IX : Dispositions diverses

- 9.1 Date d'effet
- 9.2 Dépôt et Extension
- 9.3 Clause de sauvegarde
- 9.4 Durée de l'accord
- 9.5 Adhésion

»» PRÉAMBULE

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre, dans les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de la Branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

Les organisations signataires considèrent en outre que la formation professionnelle est un moyen essentiel pour favoriser :

- le développement durable de l'emploi,
- l'évolution professionnelle des salariés,
- le développement économique des entreprises de la profession,
- l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle notamment dans le cadre d'un contrat ou d'une période de professionnalisation.

Les organisations signataires souhaitent par ailleurs :

- développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelles menées dans le cadre du Compte Personnel Formation (CPF) ou du plan de formation de l'entreprise afin notamment de permettre aux salariés de progresser, dans la mesure du possible, d'au moins un niveau de qualification au cours de la vie professionnelle,
- assurer l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Elles réaffirment essentiellement le rôle primordial de la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences personnelles des salariés pour permettre l'adaptation de l'industrie aux profondes mutations du monde de demain, en tenant compte, en particulier, du cadre international.

Les organisations signataires se sont donc attachées à développer l'observatoire prospectif des métiers et qualifications des Menuiseries,

Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes, à préciser les orientations relatives aux contrats et aux périodes de professionnalisation et la mise en œuvre du Compte Personnel Formation (CPF).

Les organisations signataires attachent une attention particulière aux problèmes posés par l'évolution des métiers et des techniques, le nécessaire développement de la polyvalence, la recherche de l'égalité de traitement homme/femme dans l'accessibilité à la formation professionnelle, l'insertion des jeunes, l'évolution professionnelle des seniors ainsi que celle des salariés les plus fragilisés.

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention Collective des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes et dans tout accord collectif de Branche antérieur ayant même objet.

»» ARTICLE I : CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

»» ARTICLE II : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

2.1 MISE EN PLACE

Pour accompagner les entreprises dans la définition de leurs politiques de formation et les salariés dans l'élaboration de leurs projets

professionnels, il est rappelé qu'a été institué un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour les secteurs d'activité définis dans le champ d'application du présent accord.

2.2 MISSION DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire a pour mission, sous le contrôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE), agissant en qualité de comité paritaire de pilotage :

- de recueillir et rassembler les informations existantes concernant l'emploi et la formation,
- de mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétence et en formation qui en découlent,
- de diffuser les informations recueillies auprès des entreprises et des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées.

2.3 FONCTIONNEMENT DE L'OBSERVATOIRE

L'Observatoire exerce sa mission sous l'égide de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage où sont représentées les organisations syndicales d'employeurs et de salariés. Le statut des membres du comité paritaire de pilotage et les modalités de participation aux réunions sont ceux relatifs à la CPNE des secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, fixe les orientations de l'Observatoire, valide les travaux, et est consulté sur la politique de publication et de diffusion des résultats des travaux de l'Observatoire.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, des travaux qu'il réalise notamment en ce qui concerne l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications de la Branche professionnelle.

La CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage, de l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications se réunit au moins une fois par an et autant que nécessaire à l'accomplissement de sa mission. Le fonctionnement de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire

prospectif des métiers et des qualifications, est identique à celui de la CPNE tel que prévu au chapitre II de l'accord du 27 octobre 1995 portant création de la CPNE.

Elle est composée paritairement de 2 représentants par organisation syndicale de salariés représentative au plan national signataire du présent accord et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale. La présidence et la vice-présidence sont inversées par rapport à celles de la CPNE, c'est-à-dire que lorsque la partie patronale exerce la présidence de la CPNE, celle-ci exerce la vice-présidence de la CPNE, agissant en qualité de comité paritaire de pilotage de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications et réciproquement pour la partie salariée.

2.4 FINANCEMENT DE L'OBSERVATOIRE

Les dépenses de fonctionnement de l'Observatoire sont financées par les fonds issus de la contribution « professionnalisation » et de la contribution « plan de formation » de l'OPCA de Branche, en application de la réglementation en vigueur.

Il est possible pour la section professionnelle d'acter annuellement un prélèvement sur les fonds propres afin de financer les moyens partagés, notamment les études statistiques et prospectives, après avis de la CPNE.

Le montant du financement, dans le respect des dispositions légales, nécessaire au fonctionnement de l'Observatoire est déterminé chaque année par la CPNE réunie en comité paritaire de pilotage de l'Observatoire et est transmis à la section professionnelle de l'OPCA compétent.

L'Observatoire pourra bénéficier, selon les termes de la Convention d'Objectifs et de Moyens, de financements complémentaires mutualisés.

»»» ARTICLE III : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

3.1 PRINCIPES APPLICABLES AU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

a) Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail à durée déterminée ou

indéterminée qui a pour objet de permettre d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

Ce contrat est mis en œuvre sur la base des principes suivants :

- une personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires,
- une alternance alliant des séquences de formation professionnelle, dans ou hors de l'entreprise, et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles, en lien avec la ou les qualification(s) recherchée(s),
- une certification des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles acquises.

b) Durée du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation peut être conclu pour une durée indéterminée, ou pour une durée déterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions prévues aux articles D. 6325-1 et D. 6325-2 du Code du travail, et en tout cas, dans les conditions légales en vigueur à la date de sa conclusion.

Lorsque le contrat est à durée déterminée, il est conclu pour une durée comprise entre 6 mois et 12 mois.

Lorsque le contrat de travail est à durée indéterminée, l'action de professionnalisation est comprise entre 6 mois et 12 mois.

Cependant, ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue, les demandeurs d'emploi âgés de vingt-six ans ou plus, des femmes et des hommes reprenant une activité après une période d'interruption,
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieur, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes,
- certains métiers et dans certains bassins d'emploi pour tenir compte des difficultés de recrutement, dans certains secteurs professionnels des Menuiseries, Charpentes et Constructions Industrialisées et Portes planes,

- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois,
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel.

Dans le cas de contrat à durée indéterminée la durée de l'action de professionnalisation est précisée dans le contrat.

c) Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale,
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du revenu de solidarité active, de l'allocation de solidarité spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

Le titulaire du contrat de professionnalisation bénéficie de l'ensemble des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables aux autres salariés, dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation ou du contrat. Le temps consacré à la formation alternée est compris dans l'horaire de travail en vigueur dans l'entreprise.

d) Renouvellement du contrat de professionnalisation

Les contrats de professionnalisation conclus à durée déterminée peuvent être renouvelés une fois si :

- le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire ;
- le bénéficiaire n'a pas pu obtenir la qualification envisagée :
 - soit pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie,
 - soit en cas de maternité, de maladie, d'accident du travail ou de maladie professionnelle,
 - soit en cas de défaillance de l'organisme de formation.

Dans le cas d'un renouvellement du contrat de professionnalisation avec le même employeur, un nouveau contrat doit être conclu.

En cas de renouvellement, la durée du contrat est fonction du nombre d'heures de formation nécessaires pour l'obtention de la qualification, indépendamment de la durée de formation suivie lors du contrat initial. Dans tous les cas, la durée du contrat renouvelé ne peut être inférieure à la durée minimale légale de 6 mois.

3.2 CONDITIONS RELATIVES À LA FORMATION

a) Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre du contrat ou de l'action de professionnalisation est au minimum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

La durée de la formation pourra être portée au delà de 25 % de la durée du contrat :

- pour les jeunes n'ayant pas validé un second cycle de l'enseignement secondaire et qui ne sont pas titulaires d'un diplôme de l'enseignement technologique ou professionnel,
- pour les bénéficiaires du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS), de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) et pour les personnes ayant bénéficié d'un Contrat Unique d'Insertion (CUI),
- en raison des exigences de la qualification ou du diplôme préparés.

b) Nature de la formation

La formation doit permettre au salarié d'acquies une des qualifications suivantes :

- soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,
- soit reconnue dans les classifications de l'accord national du 28 juin 2002 relatif aux classifications d'emploi et à la détermination des salaires minima dans les industries du bois pour le bâtiment et la fabrication de menuiseries industrielles dans le cadre de la convention collective nationale des menuiseries, charpentes et constructions industrialisées et portes planes,
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de Branche ou inter-branche.

c) Réalisation de l'action de formation

Pendant la durée du contrat à durée déterminée, et pendant l'action de professionnalisation qui intervient obligatoirement au début du contrat dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, le salarié suit une formation professionnelle lui permettant d'acquies la qualification définie en alternance avec des périodes travaillées en relation avec cet objectif de qualification.

La formation est mise en œuvre par un organisme de formation ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise.

Dispose d'un service de formation interne l'entreprise qui a :

- des locaux identifiés pour délivrer des actions d'évaluation, d'accompagnement et des enseignements généraux, professionnels et technologiques,
- des moyens pédagogiques,
- un ou plusieurs formateurs consacrant tout ou partie de leur temps à la formation.

3.3 MONTANT DE LA RÉMUNÉRATION ASSURÉE AU TITRE DU CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les salariés âgés de moins de 26 ans et titulaires des contrats de professionnalisation perçoivent pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération calculée en fonction du salaire minimum de croissance.

Ce salaire ne peut être inférieur à 65 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de moins de vingt-et-un ans et à 80 % du salaire minimum de croissance pour les bénéficiaires âgés de vingt-et-un ans et plus. Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 75 % et 90 % du salaire minimum de croissance, dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle de même niveau.

Les titulaires des contrats de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération qui ne peut être inférieure ni au salaire minimum de croissance ni à 85 % de la rémunération minimale relevant de leur coefficient

CONSTRUCTION ET FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

en relation avec les classifications professionnelles de l'accord collectif de Branche.

Les titulaires des contrats de professionnalisation bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de leur formation.

3.4 FORME DU CONTRAT

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. Un document précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

3.5 DEMANDE DE PRISE EN CHARGE AUPRÈS DE L'OPCA DE BRANCHE

Au plus tard dans les 5 jours qui suivent le début du contrat, l'employeur adresse le contrat de professionnalisation, accompagné du document annexé à ce dernier précisant les objectifs, le programme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation, à l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé au titre de la professionnalisation (OPCA).

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée, auprès de la Direccte. En cas de refus de prise en charge au motif que le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

3.6 DÉTERMINATION DES FORFAITS FINANCIERS DE PRISE EN CHARGE

La participation financière de l'OPCA de Branche, pour les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions industrialisées et Portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant :

- **15 euros**, dans la limite du coût réel, pour les contrats conclus en vue de l'obtention :
 - d'un CQP lié aux métiers des menuiseries charpentes,

- ou d'un diplôme lié aux métiers des menuiseries charpentes.

- **10 euros**, dans la limite du coût réel, pour les autres contrats.

Ce forfait horaire pourra être modifié pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) Menuiseries, Charpentes et Constructions industrialisées et Portes planes. À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés),
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

3.7 RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le comité d'entreprise émet un avis sur les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.

3.8 CARTE D'ÉTUDIANT DES MÉTIERS

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois. Cette carte leur est délivrée par l'organisme ou le service chargé de leur formation dans les 30 jours suivant la conclusion du contrat. En cas de rupture du contrat de professionnalisation, la carte est remise à l'établissement de formation, qui assure sa destruction.

Cette carte permet à son titulaire de faire valoir sur l'ensemble du territoire national la spécificité de son statut auprès des tiers, notamment en vue d'accéder à des réductions tarifaires identiques à celles dont bénéficient les étudiants de l'enseignement supérieur.

»»» ARTICLE IV : LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation visées aux articles L. 6324-1 et suivants du Code du travail ont prioritairement pour objet de favoriser le maintien dans l'emploi ou l'évolution professionnelle de salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

4.1 OBJET DES PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation a pour objet la participation à des actions de formation. Les actions de formation pouvant être suivies dans le cadre des périodes de professionnalisation sont :

- les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du travail à savoir :
 - soit enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation,
 - soit reconnue dans les classifications d'une convention collective nationale de Branche,
 - soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de Branche ou inter-branche,
- les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le compte personnel de formation du salarié.

4.2 MISE EN ŒUVRE

Les périodes de professionnalisation sont mises en œuvre dans les conditions suivantes :

4.2.1 Actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise

Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise constituent un temps de travail effectif, et donnent lieu, pendant leur réalisation, au maintien par l'entreprise de la rémunération du salarié.

4.2.2 Actions ayant pour objet le développement des compétences

Les actions ayant pour objet le développement des compétences peuvent être organisées en dehors du temps de travail effectif, sous réserve de l'accord du salarié, dans les conditions suivantes :

- soit dans la limite de quatre-vingts heures par an et par salarié,
- soit, pour les salariés dont la durée du travail est fixée par une convention de forfait en jours ou en heures sur l'année, dans la limite de 5 % du forfait. Les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail effectif ouvrent droit au versement, par l'entreprise, de l'allocation de formation visée à l'article L. 6321-10 du Code du travail.

4.2.3 Actions à l'initiative du salarié

Elles peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du compte personnel de formation.

4.2.4 Organisation du parcours de formation

Les parcours de formation faisant l'objet des périodes de professionnalisation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours,
- une phase de réalisation des actions de formation,
- une phase de certification des parcours de formation.

4.3 DURÉE DE LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La durée minimale est fixée, pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- 1° Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience ;
- 2° Aux formations financées dans le cadre de l'abondement visé au dernier alinéa de l'article L. 6324-1 ;
- 3° Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

4.4 DÉTERMINATION DES FORFAITS FINANCIERS DE PRISE EN CHARGE

La participation financière de l'OPCA de Branche, pour les secteurs des Menuiseries, Charpentes et Constructions industrialisées et Portes planes, est déterminée sur la base du forfait horaire suivant : **10 €**. Ce forfait est limité aux frais réels. Il inclut le coût pédagogique et le coût salarial horaire charges patronales incluses.

Ce forfait horaire pourra être modifié pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) Menuiseries, Charpentes et Constructions industrialisées et Portes planes. À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collègue, la règle suivante est appliquée :

- chaque collègue dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés),
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

»»» ARTICLE V : DISPOSITIONS RELATIVES À LA FONCTION TUTORALE

Pour chaque titulaire des contrats de professionnalisation et pour les salariés en périodes de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. À cet égard, le tuteur devra avoir une classification supérieure à celle visée par le salarié en formation. La personne choisie pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Une attention particulière sera portée par l'employeur aux salariés qui manifesteront le souhait de s'inscrire dans la démarche tutorale.

L'employeur peut aussi assurer lui-même le tutorat s'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les Délégués du personnel seront tenus informés des salariés choisis comme tuteurs.

5.1 MISSIONS DU TUTEUR

Le tuteur a pour mission d'accueillir, d'aider, d'informer et de guider le bénéficiaire du contrat ou de la période de professionnalisation pendant la durée de l'action ou de la période de professionnalisation et de veiller au respect de son emploi du temps. Il assure la liaison avec l'organisme ou le service de formation chargé de mettre en œuvre les actions ou les périodes de professionnalisation et participe à l'évaluation du suivi de la formation. L'employeur lui permet de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

5.2 CONDITIONS D'EXERCICE DE LA FONCTION DE TUTEUR

Lorsqu'il est salarié, le tuteur ne peut exercer simultanément ses fonctions à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires de contrats de professionnalisation ou d'apprentissage ou de périodes de professionnalisation.

L'employeur ne peut assurer simultanément le tutorat à l'égard de plus de deux salariés bénéficiaires desdits contrats ou de périodes de professionnalisation.

Les signataires du présent accord incitent les entreprises à promouvoir et à valoriser la fonction tutorale en instituant par négociation d'entreprise, par exemple, une prime de tutorat, des congés, etc.

5.3 PRISE EN CHARGE FINANCIÈRE

Il est décidé d'aider les entreprises pour les coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale, par la prise en charge du temps passé par le salarié tuteur à sa mission notamment pour le temps consacré à l'acquisition par le salarié de connaissances au travers d'actions de formation en situation professionnelle, et à sa collaboration à l'évaluation. Par contrat de professionnalisation, l'employeur peut demander la prise en charge à l'OPCA de Branche, dans les limites des fonds affectés à la professionnalisation, d'un nombre d'heures liés à l'exercice de la mission du salarié tuteur.

Étant entendu que l'OPCA compétent pourra intervenir dans la limite des dispositions légales qui sont les suivantes à ce jour :

- 230 € par mois et par salarié en contrat ou en période de professionnalisation, pour une durée maximale de 6 mois. Ce plafond de 230 € est majoré de 50 %, et donc porté à 345 €, lorsque le tuteur est âgé de plus de 45 ans ou qu'il accompagne un salarié appartenant à la catégorie de bénéficiaires visée à l'article L. 6325-1-1 à savoir les personnes âgées de 16 à 25 ans révolus afin de compléter leur formation initiale (C. trav. art. D. 6332-91 modifié),
- pour chaque salarié ou pour tout employeur de moins de 10 salariés qui bénéficie d'une action de formation en qualité de tuteur chargé d'accueillir et de guider dans l'entreprise les bénéficiaires des contrats et des périodes de professionnalisation, dans la limite d'un plafond de 15 € par heure de formation et d'une durée maximale de 40 heures ; ces dépenses comprennent les frais pédagogiques, les rémunérations, les cotisations et contributions sociales légales et conventionnelles ainsi que les frais de transport et d'hébergement.

»»» ARTICLE VI : LE COMPTE PERSONNEL FORMATION

6.1 PRINCIPE

Dans les conditions déterminées aux articles L. 6323-1 et suivants du Code du travail, un compte personnel de formation est ouvert pour toute personne dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'au moment où elle est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du Code du travail.

Le compte personnel de formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

6.2 ACQUISITION DU DROIT EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas d'absence pour congé maternité, de paternité et d'accueil d'enfant, d'adoption, de présence parentale, de soutien familial ou un congé parental d'éducation ou pour maladie professionnelle ou accident du travail, cette période d'absence est intégralement prise en compte dans le calcul de ces heures.

6.3 CUMUL DES HEURES DE FORMATION

Le Compte Personnel de Formation est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année, et le cas échéant, par abondements supplémentaires.

Le compte est alimenté à hauteur de vingt-quatre heures par année travaillée à temps complet (base 1 607 heures) jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de douze heures par année travaillée à temps complet, dans la limite d'un plafond total de cent cinquante heures.

Dans le cas où le salarié n'aurait pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, le calcul du nombre d'heures affectées au Compte Personnel de Formation sera effectué au *pro rata* de son temps de travail effectué.

L'employeur est dans l'obligation d'informer chaque année avant le 1^{er} mars l'OPCA compétent de la durée de travail à temps plein applicable à ses salariés lorsqu'elle n'applique pas la durée légale de travail.

6.4 ABONDEMENTS

6.4.1 Priorités de Branche

Lorsque le nombre d'heures inscrites au CPF est insuffisant, le salarié peut bénéficier d'un abondement complémentaire au moment de la mobilisation de son compte, conformément à l'article L. 6323-14 du Code du travail pour les publics prioritaires ou les formations précisées ci-après :

Publics prioritaires

Les abondements, par l'OPCA de Branche, des heures inscrites au Compte Personnel de Formation sont, en priorité, attribués :

1° aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou *infra* ;

2° aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;

3° aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé par des évolutions économiques ou technologiques ;

- 4° aux salariés en contrat à durée déterminée ;
- 5° aux salariés comptant 20 ans d'activité professionnelle, ou âgés d'au moins 45 ans ;
- 6° aux salariés engagés dans une démarche de création ou de reprise d'une entreprise ;
- 7° aux salariés reprenant leur activité professionnelle après un congé de maternité ou d'adoption, après un congé parental d'éducation, ou après une absence de longue durée pour cause de maladie ou d'accident ;
- 8° aux salariés bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du travail.

Formations prioritaires

Quel que soit le public bénéficiaire, les abondements, par l'OPCA de Branche, des heures inscrites au Compte Personnel de Formation sont, en priorité, attribués pour les formations :

- inscrites sur la liste de la CPNE,
- mises en œuvre, avec l'accord de l'employeur, en partie en dehors du temps de travail.

6.4.2 Abondement et période de professionnalisation

Conformément aux articles 3.1 et 3.2.3 du présent accord, le CPF pourra être abondé par la période de professionnalisation.

6.5 FORMATIONS ÉLIGIBLES

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE,
- la liste élaborée par le Comité paritaire inter-professionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef),
- la liste élaborée par le Comité paritaire inter-professionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret, ainsi que l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

6.6 MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

6.6.1 Mobilisation du compte

Le compte personnel de formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son compte personnel de formation peut demander l'accord préalable de son employeur dans les conditions visées au point 6.6.1.1. Il peut également mobiliser son compte personnel de formation sans l'accord de son employeur, dans les conditions visées au point 6.6.1.2.

6.6.1.1 Demande à l'employeur

Forme de la demande

Lorsqu'il souhaite obtenir l'accord de son employeur sur la mobilisation de son Compte Personnel de Formation, notamment afin de mettre en œuvre une action en tout ou partie sur le temps de travail, le salarié lui adresse une demande au moins 60 jours avant le début de l'action. Ce délai est porté à au moins 120 jours lorsque la formation dure au moins 6 mois.

La demande du salarié peut être formulée à l'occasion de l'entretien professionnel dans le cadre des règles énoncées précédemment.

La demande du salarié comporte les mentions suivantes : intitulé et contenu de l'action ; nombre d'heures de Compte Personnel de Formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire de formation pressenti.

Lorsque la mobilisation du Compte Personnel de Formation a pour objet de mettre en œuvre une action d'accompagnement à la VAE, la demande du salarié comporte les mentions suivantes : diplôme, titre ou certificat de qualification visé ; nombre d'heures de compte personnel de formation mobilisées par le salarié ; calendrier de l'action ; part de l'action réalisée sur le temps de travail ; coût de l'action ; prestataire des actions d'accompagnement pressenti.

Réponse de l'employeur

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse. L'absence de réponse vaut acceptation.

Lorsque la réponse est négative, elle est notifiée au salarié par écrit.

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du Code du travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13, ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement

à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail.

Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

Le refus de l'employeur ne peut conduire à reporter la mise en œuvre de la formation au-delà de 12 mois à compter de la date initialement prévue pour le début de l'action.

6.6.1.2 Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son Compte Personnel de Formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son Compte Personnel de Formation en dehors du temps de travail. Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du travail.

6.6.2 Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du Compte Personnel de Formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

- 1° une phase d'évaluation préalable des connaissances et savoir-faire, prenant en compte l'expérience des bénéficiaires permettant la personnalisation des parcours ;
- 2° une phase de réalisation des actions de formation ;
- 3° une phase de certification des parcours de formation.

6.7 FINANCEMENT

6.7.1 Financement par l'entreprise

Lorsque le compte personnel de formation est mobilisé, avec ou sans accord de l'employeur, par un salarié relevant d'une entreprise ayant conclu un accord sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du travail, l'employeur finance les frais liés à la formation mise en œuvre dans le cadre des dispositions législatives et réglementaires applicables.

6.7.2 Financement par l'OPCA de Branche

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code

du travail, lorsque le Compte Personnel de Formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de Branche finance les frais de formation du salarié qui mobilise son compte, dans la limite du nombre d'heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation du salarié.

L'OPCA de Branche prend en charge la rémunération des salariés en formation pendant le temps de travail au titre du CPF ; celle-ci ne peut excéder 50 % du coût total de la formation du salarié. Cette prise en charge est subordonnée à l'existence d'un accord exprès du conseil d'administration de l'OPCA de Branche.

»»» ARTICLE 7 : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle, dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le conseil accompagne les projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires. Il facilite l'accès à la formation, en identifiant les qualifications et les formations répondant aux besoins exprimés par la personne et les financements disponibles, et il facilite le recours, le cas échéant, au Compte Personnel de Formation.

»»» ARTICLE 8 : RÔLE DE LA SECTION PROFESSIONNELLE DE L'OPCA DE BRANCHE POUR LES DIFFÉRENTES FORMATIONS

8.1 MUTUALISATION

La participation de chaque entreprise sera mutualisée au niveau national auprès de l'OPCA de Branche et gérée par la section professionnelle paritaire.

8.2 MISSIONS DE LA SECTION

La section professionnelle paritaire a pour rôle les actions définies au sein :

- du présent accord,
- de l'OPCA de Branche,

- ainsi que toutes celles définies ou confiées par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

À ce titre, la section professionnelle aura notamment les missions suivantes :

- assurer l'application et le suivi des politiques de formation professionnelle en lien avec les Commissions Paritaires Professionnelles compétentes (CPNE),
- assurer le suivi et le bilan de la mise en œuvre des actions la concernant,
- conduire la réflexion sur les besoins spécifiques des Branches professionnelles concernées,
- développer une politique incitative d'insertion professionnelle des jeunes par les contrats de professionnalisation et par les contrats d'apprentissage,
- développer une politique incitative relative à la professionnalisation et à la sécurisation des parcours professionnels,
- gérer financièrement l'ensemble des contributions visées par lesdits accords ainsi que toute contribution ou financement issu de l'OPCA,
- se prononcer conformément à l'article L. 6332-16 du Code du travail sur le financement des centres de formation d'apprenti.

»»» ARTICLE IX : DISPOSITIONS DIVERSES

9.1 DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet à compter de la date de dépôt. Les parties conviennent de se rencontrer en cas de difficulté d'application du présent accord.

9.2 DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

9.3 CLAUSE DE SAUVEGARDE

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

9.4 DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

9.5 ADHÉSION

Toute organisation syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Fait à Paris, le 8 juillet 2015.



AVENANT DU 17 SEPTEMBRE 2015 PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD DU 5 JUILLET 2007

RELATIF AU RÉGIME FRAIS DE SANTÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

»»» ARTICLE 1^{er} : MODIFICATION DU TABLEAU DE GARANTIES DES SALARIÉS DU RÉGIME GÉNÉRAL

Le tableau des garanties mentionné à l'article 5.2 « Tableau des garanties (hors Alsace-Moselle) » de l'accord du 5 juillet 2007 est remplacé par les dispositions qui suivent :

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après sont exprimés sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale, sauf pour les montants forfaitaires (en € ou en % du PMSS).

Les partenaires sociaux de la Branche architecture adoptent l'ensemble des cas de dispenses actuels et futurs prévus dans les textes concernant les contrats responsables ainsi définis par la Sécurité Sociale.

GARANTIES	Régime Conventionnel de base
HOSPITALISATION	
Chirurgie - Hospitalisation	
Frais de séjour	300% BR
Honoraires CAS (1)	300% BR
Honoraires Non CAS	200% BR
Forfait actes lourds	couverture aux frais réels, actuellement : 18 €
Forfait hospitalier	couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour	
Conventionnée	100 % des FR dans la limite de 3% du PMSS
Non conventionnée	non couverte
Personne accompagnante	
Conventionnée	100 % des FR dans la limite de 1,5% du PMSS
Non conventionnée	non couverte
FRAIS MEDICAUX, PHARMACIE	
Consultations - visites Généralistes CAS	140% BR
Consultations - visites Généralistes Non CAS	120% BR
Consultations - visites Spécialistes CAS	170% BR
Consultations - visites Spécialistes Non CAS	150% BR
Pharmacie	100% BR
Vaccins non remboursés par la Ss	1,5% du PMSS par an et par bénéficiaire
Analyses	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS	145% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Non CAS	125% BR

ARCHITECTURE

GARANTIES	Régime Conventionnel de base
Radiologie CAS	100% BR
Radiologie Non CAS	100% BR
Orthopédie et autres prothèses	160%BR
Prothèses Auditives	20% du PMSS par oreille (2 oreilles par an max)
Transport accepté par la Sécurité sociale	100% BR
DENTAIRE	
Soins dentaires	100% BR
Soins dentaires avec dépassements	170% BR
Orthodontie	
Acceptée par la Sécurité sociale	250% BR
Refusée par la sécurité sociale	non couverte
Prothèses dentaires (2)	
Remboursées: dents du sourire (3)	470% BR
Remboursées: dents de fond de bouche	320% BR
Inlays-cores	170% BR
Non remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire	non couverte
Parodontologie	5% du PMSS par an et par bénéficiaire
Implantologie par an et par bénéficiaire	15% du PMSS par an et par bénéficiaire
OPTIQUE	
Verres	Grille Optique (4)
Montures	
Lentilles	6% du PMSS par an et par bénéficiaire
Prescrites : Acceptées, refusées, jetables	
Chirurgie réfractive (par œil)	22% du PMSS par œil
DIVERS	
Cures Thermales (hors thalassothérapie)	
Acceptée par la Sécurité sociale	10% du PMSS par an et par bénéficiaire
Refusée par la sécurité sociale	non couverte
Médecines douces (Ostéopathie, Etiopathie, Acupuncture,...)	
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels	5 x 25 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse	
Par bénéficiaire	non couverte
ACTES DE PREVENTION	
Tous les actes des contrats responsables	Couverts au ticket modérateur

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

BR : Base de Remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

(1) CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès au Soins.

(2) Limite à 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité Sociale, au-delà la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR).

(3) Dents du sourire : ce sont les incisives, canines, premières prémolaires.

Ces dents correspondent aux numéros de dent 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 44.

(4) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.

»»» ARTICLE 2 : MODIFICATION DU TABLEAU DE GARANTIES DES SALARIÉS RELEVANT DU RÉGIME ALSACE MOSELLE

Le tableau des garanties santé prévu à l'annexe I de l'accord du 5 juillet 2007 relatif au régime frais de soins de santé de la convention collective nationale des entreprises d'architecture est modifié comme suit :

Les remboursements mentionnés dans le tableau ci-après sont exprimés sous déduction des prestations de la Sécurité Sociale, sauf pour les montants forfaitaires (en € ou en % du PMSS).

Les partenaires sociaux de la Branche architecture adoptent l'ensemble des cas de dispenses actuels et futurs prévus dans les textes concernant les contrats responsables ainsi définis par la Sécurité Sociale.

GARANTIES	Régime Conventionnel de base
HOSPITALISATION	
Chirurgie - Hospitalisation	
Frais de séjour	300% BR
Honoraires CAS (1)	300% BR
Honoraires Non CAS	200% BR
Forfait actes lourds	couverture aux frais réels, actuellement : 18 €
Forfait hospitalier	couverture aux frais réels, actuellement : 18 € par jour
Chambre particulière par jour	
Conventionnée	100 % des FR dans la limite de 3% du PMSS
Non conventionnée	non couverte
Personne accompagnante	
Conventionnée	100 % des FR dans la limite de 1,5% du PMSS
Non conventionnée	non couverte
FRAIS MEDICAUX, PHARMACIE	
Consultations - visites Généralistes CAS	140% BR
Consultations - visites Généralistes Non CAS	120% BR
Consultations - visites Spécialistes CAS	170% BR
Consultations - visites Spécialistes Non CAS	150% BR
Pharmacie	100% BR
Vaccins non remboursés par la Ss	1,5% du PMSS par an et par bénéficiaire
Analyses	100% BR
Auxiliaires médicaux	100% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) CAS	145% BR
Actes techniques médicaux (petite chirurgie) Non CAS	125% BR
Radiologie CAS	100% BR
Radiologie Non CAS	100% BR
Orthopédie et autres prothèses	160%BR
Prothèses Auditives	20% du PMSS par oreille (2 oreilles par an max)
Transport accepté par la Sécurité sociale	100% BR

GARANTIES		Régime Conventionnel de base
DENTAIRE		
Soins dentaires		100% BR
Soins dentaires avec dépassements		170% BR
Orthodontie		
Acceptée par la Sécurité sociale		250% BR
Refusée par la sécurité sociale		non couverte
Prothèses dentaires (2)		
Remboursées: dents du sourire (3)		470% BR
Remboursées: dents de fond de bouche		320% BR
Inlays-cores		170% BR
Non remboursées par la Sécurité sociale par an et par bénéficiaire		non couverte
Parodontologie		5% du PMSS par an et par bénéficiaire
Implantologie par an et par bénéficiaire		15% du PMSS par an et par bénéficiaire
OPTIQUE		
Verres		Grille Optique (4)
Montures		
Lentilles		6% du PMSS par an et par bénéficiaire
Prescrites : Acceptées, refusées, jetables		
Chirurgie réfractive (par œil)		22% du PMSS par œil
DIVERS		
Cures Thermales (hors thalassothérapie)		
Acceptée par la Sécurité sociale		10% du PMSS par an et par bénéficiaire
Refusée par la sécurité sociale		non couverte
Médecines douces (Ostéopathie, Etiopathie, Acupuncture,...)		
Reconnus comme praticiens par les annuaires professionnels		5 x 25 € par an et par bénéficiaire
Ostéodensitométrie osseuse		
Par bénéficiaire		non couverte
ACTES DE PREVENTION		
Tous les actes des contrats responsables		Couverts au ticket modérateur

PMSS : Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale.

BR : Base de Remboursement retenue par l'assurance maladie obligatoire pour déterminer son montant de remboursement.

(1) CAS : Médecins ayant adhéré au Contrat d'Accès au Soins.

(2) Limite à 3 prothèses dentaires par année civile remboursées par la Sécurité Sociale, au-delà la garantie appliquée est celle du décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 (125 % BR).

(3) Dents du sourire : ce sont les incisives, canines, premières prémolaires.

Ces dents correspondent aux numéros de dent 11, 12, 13, 14, 21, 22, 23, 24, 31, 32, 33, 34, 41, 42, 43, 44.

(4) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.

ARTICLE 3 : GARANTIE OPTIQUE

Le tableau des garanties de l'article 5.2 et de l'annexe I de l'accord du 5 juillet 2007 est complété par une nouvelle garantie « garantie optique » dans les conditions suivantes :

Régime Général (hors Alsace-Moselle) :

Grille OPTIQUE	Mineurs < 18 ans					Adultes					
	Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	2V + 1M (4)	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	2V + 1M (4)
Verres Simple Foyer, Sphérique											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874		12,04 €	7,22 €	60,00 €	220,00 €	2203240, 2287916	2,29 €	1,37 €	90,00 €	330,00 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441		26,68 €	16,01 €	80,00 €	260,00 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	2,47 €	110,00 €	370,00 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854		44,97 €	26,98 €	100,00 €	300,00 €	2235776, 2295896	7,62 €	4,57 €	130,00 €	410,00 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413		14,94 €	8,96 €	70,00 €	240,00 €	2226412, 2259966	3,66 €	2,20 €	100,00 €	350,00 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953		36,28 €	21,77 €	90,00 €	280,00 €	2254868, 2284527	6,86 €	4,12 €	120,00 €	390,00 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385		27,90 €	16,74 €	110,00 €	320,00 €	2212976, 2252668	6,25 €	3,75 €	140,00 €	430,00 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036		46,50 €	27,90 €	130,00 €	360,00 €	2288519, 2299523	9,45 €	5,67 €	160,00 €	470,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245		39,18 €	23,51 €	120,00 €	340,00 €	2290396, 2291183	7,32 €	4,39 €	180,00 €	510,00 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792		43,30 €	25,98 €	140,00 €	380,00 €	2245384, 2295198	10,82 €	6,49 €	200,00 €	550,00 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221		43,60 €	26,16 €	150,00 €	400,00 €	2227038, 2299180	10,37 €	6,22 €	210,00 €	570,00 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660		66,62 €	39,97 €	170,00 €	440,00 €	2202239, 2252042	24,54 €	14,72 €	230,00 €	610,00 €
Garantie	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.			Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	
Monture	2210546		30,49 €	18,29 €	100,00 €		2223342	2,84 €	1,70 €	150,00 €	

Régime Local (Alsace-Moselle) :

Grille Régime N°1	Mineurs < 18 ans					Adultes					
	Type de Verre	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	2V + 1M *	Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	2V + 1M *
Verres Simple Foyer, Sphérique											
sphère de -6 à +6	2242457, 2261874		12,04 €	10,84 €	56,39 €	203,63 €	2203240, 2287916	2,29 €	2,06 €	89,31 €	327,77 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	2243304, 2243540, 2291088, 2297441		26,68 €	24,01 €	72,00 €	234,85 €	2263459, 2265330, 2280660, 2282793	4,12 €	3,71 €	108,76 €	366,68 €
sphère < -10 ou > +10	2248320, 2273854		44,97 €	40,47 €	86,51 €	263,87 €	2235776, 2295896	7,62 €	6,86 €	127,71 €	404,58 €
Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques											
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	2200393, 2270413		14,94 €	13,45 €	65,52 €	221,89 €	2226412, 2259966	3,66 €	3,29 €	98,50 €	346,95 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou > +6	2219381, 2283953		36,28 €	32,65 €	79,12 €	249,09 €	2254868, 2284527	6,86 €	6,17 €	117,94 €	385,03 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	2238941, 2268385		27,90 €	25,11 €	101,63 €	294,11 €	2212976, 2252668	6,25 €	5,63 €	138,13 €	425,40 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou > +6	2206800, 2245036		46,50 €	41,85 €	116,05 €	322,95 €	2288519, 2299523	9,45 €	8,51 €	157,17 €	463,48 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques											
sphère de -4 à +4	2264045, 2259245		39,18 €	35,26 €	108,25 €	307,35 €	2290396, 2291183	7,32 €	6,59 €	177,80 €	504,76 €
sphère < -4 ou > +4	2202452, 2238792		43,30 €	38,97 €	127,01 €	344,87 €	2245384, 2295198	10,82 €	9,74 €	196,75 €	542,66 €
Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques											
sphère de -8 à +8	2240671, 2282221		43,60 €	39,24 €	136,92 €	364,69 €	2227038, 2299180	10,37 €	9,33 €	206,89 €	562,93 €
sphère < -8 ou > +8	2234239, 2259660		66,62 €	59,96 €	150,01 €	390,88 €	2202239, 2252042	24,54 €	22,09 €	222,64 €	594,42 €
Garantie	Code LPP	LPP < 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	1M*		Code LPP	LPP > 18 ans	Rbt SS	Rbt Ass.	1M*
Monture	2210546		30,49 €	27,44 €	90,85 €	90,85 €	2223342	2,84 €	2,56 €	149,15 €	149,15 €

Ces grilles optiques s'entendent en complément des remboursements de la Sécurité Sociale les montants sont indiqués par verre.

(4) Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014, le remboursement d'un équipement optique, composé d'une monture et de deux verres, n'est possible que tous les deux ans par bénéficiaire. Toutefois, pour les mineurs ou en cas de renouvellement justifié par une évolution de la vue, la prise en charge est annuelle.

ARTICLE 4 : DATE D'EFFET – DÉPÔT – EXTENSION

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du mois civil suivant la parution au Journal officiel de son arrêté d'extension.

Il sera effectué les formalités de dépôt selon la réglementation en vigueur.

Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail et de l'article L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale.

Fait à Paris, le 17 septembre 2015.

ACCORD SALARIAL DU 3 DÉCEMBRE 2015

Réunis le 3 décembre 2015 à Paris, les partenaires sociaux sont parvenus à un accord sur l'actualisation de la grille des salaires conventionnels à compter du 1^{er} janvier 2016.

Cet accord est ouvert à la signature à compter du 3 décembre 2015 et pour une durée de 10 jours soit le 13 décembre 2015.

Il s'ensuit les articles ci-après :

»»» ARTICLE 1 : SALAIRE MINIMUM NIVEAU I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} septembre 2015, est fixé à 1558,91 €, à effet du 1^{er} janvier 2016.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRE MINIMUM

Les salaires minima du niveau 2 et des niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2016 sont augmentés de 0,9 % à effet du 1^{er} janvier 2016.

»»» ARTICLE 3 : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Conformément à l'article R. 2261-1 du Code du travail et à la loi du 23 mars 2006 applicable à compter du 24 mars 2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

»»» ARTICLE 4 : PÉRIODE D'OUVERTURE À LA SIGNATURE

Les parties signataires conviennent d'une période d'ouverture à la signature jusqu'au 22 décembre 2015.

À Paris le 3 décembre 2015.

Grille de salaire mensuel brut 35 h (151,67) au 1^{er} janvier 2016

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 558,91 €
Niveau 2 – Échelon 1	236	1 558,91 €
Échelon 2	259	1 680,03 €
Échelon 3	281	1 795,89 €
Niveau 3 – Échelon 1	306	1 927,54 €
Échelon 2	364	2 232,98 €
Échelon 3	450	2 685,88 €
Niveau 4 – Échelon 1	600	2 939,34 €
Niveau 4 – Échelon 2	690	3 310,50 €
Niveau 4 – Échelon 3	790	3 722,91 €
Niveau 5 – Échelon 1	900	4 176,55 €

AVENANT N° 152

ACCORD DU 5 OCTOBRE 2015

RELATIF À LA COMPLÉMENTAIRE SANTÉ (« MUTUELLE »)

»» PRÉAMBULE

La Branche du cartonnage a généralisé depuis près de 5 ans une couverture santé mutualisée pour l'ensemble de ses salariés.

Cette volonté s'est traduite par la conclusion de l'avenant n° 136 du 11 février 2010, entré en vigueur le 1^{er} janvier 2011.

Compte tenu des profondes modifications intervenues dans le cadre de la réglementation de la protection sociale complémentaire (modification des règles d'exonérations, censure des clauses de désignation, réglementation des clauses de recommandation, modification du contenu du cahier des charges du contrat responsable), les partenaires sociaux se sont réunis à plusieurs reprises afin de définir un nouveau régime.

Celui-ci améliore les niveaux de prestations préexistants, ainsi que le financement patronal.

En outre, le présent régime s'inscrit dans une démarche solidaire et responsable et s'est attaché à retenir des dispositions permettant de justifier d'un degré élevé de solidarité entre les ensembles des entreprises de la Branche permettant ainsi la recommandation de deux organismes assureurs.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux se sont attachés à permettre aux entreprises qui le souhaitent, ainsi qu'aux salariés qui le souhaitent, d'avoir accès à des garanties supplémentaires par rapport aux niveaux de base obligatoire, dans des conditions de tarif optimal, et qui feront l'objet d'un suivi régulier de leur part. Ils ont souhaité également garantir, dans des conditions privilégiées, le maintien des garanties santé au profit des anciens salariés, en dehors du dispositif de portabilité.

Au regard par ailleurs des dispositions de l'article R. 912-2, elle s'est attachée à mettre en œuvre des prestations à caractère non directement contributif, qui soient adaptées aux problèmes de santé rencontrés dans la Branche professionnelle.

Elle a également prévu que les salariés en apprentissage devront bénéficier gratuitement de la couverture santé mise en place.

»» ARTICLE 1 : OBJET

Le présent accord, instaure, selon les modalités qui suivent, un nouveau régime de complémentaire santé à adhésion collective, obligatoire, responsable et solidaire en procédant à la co-recommandation de deux organismes sélectionnés dans le cadre de la procédure prévue à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale.

»» ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la convention collective du cartonnage du 9 janvier 1969.

»» ARTICLE 3 : OBLIGATIONS DES ENTREPRISES

Toutes les entreprises relevant du champ d'application de l'accord doivent respecter d'une part, le niveau des garanties et d'autre part, la répartition employeur/salarié du financement instaurée par le présent accord.

Le présent accord institue des prestations minimales au bénéfice du salarié auxquelles les entreprises ne peuvent pas déroger dans un sens moins favorable.

Il institue également la possibilité, pour le salarié comme pour l'entreprise, de souscrire des prestations améliorées à un tarif fixé par l'accord.

Afin de garantir la mutualisation du présent régime, les entreprises sont invitées à rejoindre les organismes recommandés.

Dans l'hypothèse où les prestations actuellement souscrites par les entreprises ne seraient

pas en conformité avec les dispositions du présent accord, elles disposeront d'un délai de 6 mois à compter de l'entrée en vigueur pour se mettre à niveau, tant sur les prestations minimales, que sur les possibilités d'amélioration des prestations et l'extension de la couverture aux ayants droit.

En cas de souscription du contrat d'assurance auprès d'un organisme assureur non recommandé, la proposition de l'assureur devra concerner tant la base conventionnelle que les options 1 et 2, même si l'entreprise ne met en place dans un cadre collectif et obligatoire, que la base conventionnelle.

Les entreprises peuvent notamment décider, par accord collectif, accord référendaire ou décision unilatérale, conformément à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale :

- d'améliorer le financement patronal édicté,
- d'améliorer le contenu des prestations rendues obligatoires par le présent accord, en finançant par exemple tout ou partie des options proposées par le présent régime et les organismes assureurs recommandés,
- de participer au financement de la couverture des ayants droit.

»»» ARTICLE 4 : BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME

4.1 AFFILIATION OBLIGATOIRE DES SALARIÉS

La complémentaire santé bénéficie à l'ensemble des salariés sous contrat de travail en cours, inscrits aux effectifs des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective, sous réserve de justifier de 3 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Les mandataires sociaux, qui ne sont pas titulaires d'un contrat de travail, mais qui, sur le fondement de l'article L. 311-3 du Code de la Sécurité Sociale, sont assimilés à des salariés peuvent s'affilier au présent régime.

Tout salarié qui ne demande pas à bénéficier d'une dispense dans les cas énumérés ci-après, est affilié et doit cotiser.

Sur demande écrite du salarié, peuvent être dispensés d'affiliation :

- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois,
- les salariés sous contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, couverts par ailleurs par une assurance

individuelle souscrite pour le même type de garanties,

- les salariés à temps partiel dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute,
- les salariés bénéficiaires d'une couverture complémentaire en application de l'article L. 861-3 (CMUC) ou d'une aide à l'Acquisition d'une Complémentaire Santé (ACS) en application de l'article L. 863-1 et les salariés couverts par une assurance individuelle frais de santé au moment de leur embauche. Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de la couverture ou de l'aide, ou jusqu'à l'échéance du contrat individuel,
- les salariés qui bénéficient d'une couverture collective, y compris en tant qu'ayants droit, dans le cadre d'un dispositif de complémentaire santé conforme à ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la Sécurité Sociale et à condition d'en justifier chaque année.

Les salariés qui cessent de demander le bénéfice de la dérogation ou qui ne sont plus en mesure de présenter un justificatif de couverture seront alors tenus de cotiser.

Les entreprises doivent conserver :

- la demande du salarié de ne pas adhérer au présent régime, celle-ci mentionnant expressément qu'il a préalablement été informé des conséquences de son choix,
- l'éventuel justificatif de couverture lorsqu'il est nécessaire.

4.2 AFFILIATION FACULTATIVE DES AYANTS DROIT

Peuvent également, à titre facultatif, adhérer au régime complémentaire santé, en contrepartie d'une cotisation spécifique, et sous réserve de formaliser leur adhésion par écrit :

- le conjoint, le concubin de l'assuré ou la personne avec laquelle l'assuré a conclu un Pacte civil de solidarité (Pacs) bénéficiant des prestations en nature de la Sécurité Sociale,
- les enfants de l'assuré, de son conjoint ou de son concubin ou de la personne avec laquelle il a conclu un Pacte civil de solidarité (Pacs), à charge au sens du contrat d'assurance.

Les conditions d'adhésion applicables sont formalisées par des contrats spécifiques dont les dispositions sont communiquées par les organismes recommandés aux signataires du présent avenant.

»»» ARTICLE 5 : COTISATIONS

Les cotisations mentionnées ci-dessous incluent les taxes et toute autre cotisation ou contribution fiscale ou sociale telle que la CMU, applicables conformément à la législation en vigueur à la date du versement de la cotisation et telles qu'elles sont en vigueur à la date de signature du présent avenant.

Elles comprennent le financement du dispositif de portabilité tel qu'il est décrit à l'article 10.1.

Elles garantissent les prestations telles que décrites à l'article 8 ci-après, selon les dispositions de la législation applicables à ce titre au jour de la signature du présent avenant.

En cas de modification de la législation applicable à ce type de garanties, aux cotisations y afférentes ou aux remboursements de l'assurance maladie, les dispositions du présent accord seront revues.

Au début de chaque année, compte tenu des résultats financiers du régime frais de santé professionnel mis en œuvre par le présent accord, les parties signataires fixeront les taux d'appel minorant ou majorant les taux contractuels des cotisations visées ci-dessous.

Les cotisations ci-après sont définies pour 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016.

5.1 COTISATION OBLIGATOIRE POUR LE SALARIÉ

Les salariés acquittent obligatoirement la cotisation « salarié isolé ». Les cotisations entre

l'employeur et le salarié sont réparties à parts égales.

Les salariés ont la possibilité de souscrire à ces mêmes garanties au bénéfice de leurs ayants droit (enfant(s) et/ou conjoint) telles que définies ci-après.

En cas de souscription de la garantie par les ayants droit, aucune cotisation n'est due à partir du 3^e enfant.

Au 1^{er} janvier 2016, les cotisations contractuelles afférentes au risque frais de santé obligatoire pour le salarié sont fixées en pourcentage du PMSS.

Quelle que soit la date de début ou de fin du contrat de travail, le montant de la cotisation est indivisible. Il est intégralement dû, quel que soit le nombre de jours de garantie.

5.2 COTISATIONS POUR LES OPTIONS FACULTATIVES

Parallèlement à leur couverture obligatoire, les salariés ont la possibilité de souscrire à des garanties complémentaires que l'entreprise doit leur proposer afin d'améliorer la couverture obligatoire. Ces garanties complémentaires peuvent aussi être souscrites par les ayants droit du salarié.

La cotisation supplémentaire servant au financement de ces options ainsi que leurs éventuelles évolutions, sont à la charge exclusive du salarié, sauf amélioration du régime mise en œuvre de manière collective obligatoire au sein de l'entreprise.

Cotisations obligatoires pour le salarié selon le choix de l'entreprise

	Cotisations exprimées en % PMSS					
	Base conventionnelle		Option 1		Option 2	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié obligatoire	1,48 %	1,02 %	1,73 %	1,27 %	2,01 %	1,55 %
Conjoint (facultatif)	1,48 %	1,02 %	1,73 %	1,27 %	2,01 %	1,55 %
Par enfant (facultatif – gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,93 %	0,64 %	1,01 %	0,72 %	1,10 %	0,81 %

Les cotisations ont été négociées et fixées de la manière suivante :

	Cotisations exprimées en % PMSS			
	Option 1		Option 2	
	Régime général	Régime local	Régime général	Régime local
Salarié	0,27 %	0,27 %	0,57 %	0,57 %
Conjoint (facultatif)	0,27 %	0,27 %	0,57 %	0,57 %
Par enfant (facultatif – gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,09 %	0,09 %	0,18 %	0,18 %

Cotisations optionnelles pour le salarié si l'entreprise opte pour l'option 1

	Cotisations exprimées en % PMSS	
	Option 2	
	Régime général	Régime local
Salarié	0,30 %	0,30 %
Conjoint (facultatif)	0,30 %	0,30 %
Par enfant (facultatif – gratuité à compter du 3 ^e enfant)	0,10 %	0,10 %

»»» ARTICLE 6 : INCIDENCE DE LA SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

Dès lors que l'employeur maintient en tout ou partie la rémunération du salarié en cas de suspension du contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, l'affiliation perdure et le montant de la cotisation reste appelé selon le taux et la répartition en vigueur.

Les garanties sont suspendues lorsque le salarié ne perçoit plus de rémunération par l'entreprise ou l'organisme assureur.

Le salarié peut alors adhérer individuellement auprès des organismes recommandés qui proposent un tarif identique aux actifs. Dans cette hypothèse, le salarié supporte l'intégralité de la cotisation (part patronale et salariale).

À l'issue de la suspension, les salariés concernés bénéficient à nouveau de l'intégralité des garanties du présent accord sans formalité.

Le traitement des suspensions du contrat de travail sur les options souscrites par le salarié, seul, relèvent des seules relations entre le salarié et les organismes recommandés.

»»» ARTICLE 7 : PRESTATIONS

Les garanties de complémentaire santé, résumées en annexe, ont été établies dans le cadre :

- des prestations minimales obligatoires prévues par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale,
- et du contrat dit responsable défini par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du même code.

Les évolutions légales et réglementaires de ces dispositifs conduiront les partenaires sociaux par accord avec les Organismes assureurs à réviser le niveau des prestations et/ou le niveau des cotisations.

Les prestations sont assurées, sans questionnaire ou visite médicale, à compter de la date d'effet de la garantie ou à compter de l'embauche du salarié.

L'ensemble des modalités pratiques complémentaires du règlement des prestations est détaillé dans la notice d'information remise à chaque salarié.

Les compléments de garantie destinés à améliorer la couverture des salariés, ainsi que les options au profit des ayants droit doivent être proposés aux salariés et sont indissociables des prestations minimales.

»»» ARTICLE 8 : INFORMATION DES SALARIÉS

Les organismes recommandés adressent la notice d'information à chaque entreprise adhérente, à charge pour elle de la diffuser aux instances représentatives du personnel et à chaque membre du personnel, par tout moyen à sa convenance, dans le respect des dispositions.

Un exemplaire de la notice est remis à chaque salarié présent dans l'entreprise à la date de mise en œuvre du régime ainsi qu'à tout nouvel embauché.

À l'occasion de toute modification des garanties du régime, une nouvelle notice, rectifiée en conséquence, est remise aux salariés.

Toutefois, s'il s'agit de modifications entraînant des rectifications non significatives de la notice initiale, l'information pourra être faite par une fiche rectificative destinée à compléter ou mettre à jour la notice initiale.

Cette information devra être transmise à tous les salariés.

Le contenu de la notice ou de ses mises à jour est établi par les organismes recommandés sous leur responsabilité.

»»» ARTICLE 9 : CESSATION DES GARANTIES

Sous réserve des hypothèses de maintien de droits prévues par l'article 10, les présentes garanties cessent en cas de :

- rupture du contrat de travail avec l'entreprise,
- liquidation normale ou anticipée de la pension d'assurance vieillesse d'un régime obligatoire du salarié,
- décès du salarié, sous réserve de l'application de l'article 10.2,
- dénonciation du présent accord collectif dans les conditions énoncées aux articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail et à l'issue de la période de survie de l'accord.

»»» ARTICLE 10 : MAINTIEN DE DROITS

10.1 PORTABILITÉ

Les garanties santé sont maintenues, conformément aux conditions et modalités prévues à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, au profit des anciens salariés pris en charge par le régime d'assurance chômage. Ce maintien est financé par un mécanisme de mutualisation avec les salariés en activité dans l'entreprise, qui ne nécessite aucune cotisation supplémentaire lors du départ du salarié.

L'entreprise adhérente signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail.

Bénéficient de ce maintien les anciens salariés justifiant cumulativement :

- de la rupture (hors licenciement pour faute lourde) ou de la fin de leur contrat de travail,
- de l'ouverture de leurs droits à couverture chez l'entreprise adhérente avant la rupture ou la fin de leur contrat de travail,
- de l'ouverture de leurs droits à Pôle Emploi.

L'ancien salarié bénéficie de l'ensemble des garanties du régime (obligatoires/facultatives), au titre duquel il était affilié lors de la rupture de son contrat de travail.

Les garanties suivront les éventuelles évolutions applicables aux salariés actifs de l'entreprise adhérente. Les prestations sont versées dans les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en activité.

Le versement de toute prestation est subordonné à la production du justificatif d'ouverture des droits au régime d'assurance chômage auprès de l'organisation assureur. L'ancien salarié donc est tenu d'informer l'organisme assureur de tout événement entraînant la

CARTONNAGE

fermeture de ses droits à Pôle Emploi (reprise d'emploi, radiation...).

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail.

La durée du maintien des garanties est égale à la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, et le cas échéant, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de 12 mois et telle qu'elle est explicitée dans le tableau suivant :

Ancienneté du salarié	Durée de la portabilité
Inférieure à 1 mois	0
1 mois	1 mois
1 mois et 15 jours	2 mois
3 mois	3 mois
Supérieure à 12 mois	12 mois

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- au terme de la période de portabilité et en tout état de cause après un délai maximum de 12 mois,
- à la date de reprise d'une nouvelle activité professionnelle par l'ancien salarié,
- en cas de cessation du versement des allocations chômage pour tout autre motif ou dès lors que l'ancien salarié ne justifie plus de son indemnisation au titre de l'assurance-chômage par Pôle Emploi (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi),
- en cas de décès du salarié.

10.2 MAINTIEN ART. 4 LOI « EVIN »

Tout salarié ayant quitté une entreprise affiliée au régime et se trouvant bénéficiaires d'une rente d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite d'un revenu de remplacement s'il est privé d'emploi, est informé au terme de sa garantie par l'organisme auprès duquel il est affilié, de la possibilité et des conditions dans lesquelles il peut bénéficier par adhésion formelle, individuelle et facultative, au régime frais de santé des anciens salariés mis en œuvre par les organismes assureurs, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois

suyant le terme de son contrat de travail ou de son maintien de garanties au titre de la portabilité.

Les cotisations dues au titre de cette adhésion individuelle ne pourront être majorées au-delà de 135 % de la tarification retenue pour le salarié actif. Les cotisations dues pour le conjoint ne pourront être majorées au-delà de 135 %.

Les ayants droit d'un assuré décédé, bénéficiaires à titre facultatif, seront également informés par l'organisme assureur du droit qui leur est offert de pouvoir bénéficier du même régime et des mêmes conditions tarifaires, pendant une durée minimale de 12 mois, sous réserve d'en faire la demande dans les 6 mois suivant le décès de l'assuré. Il revient à l'employeur d'informer l'assureur du décès du salarié.

»»» ARTICLE 11 : DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

Le présent régime permet aux entreprises des salariés de la Branche, au travers du degré élevé de solidarité que les partenaires sociaux ont défini, de bénéficier de prestations à caractère non contributif.

La Commission Nationale Paritaire de Négociation reprendra l'ensemble des dispositions générales relatives à la mise en place du degré élevé de solidarité, prévues par l'article R. 912-1 et R. 912-2, et plus particulièrement, une prise en charge :

- totale ou partielle, de la cotisation selon la réglementation en vigueur : à ce titre, sera pris en charge la totalité de la cotisation pour les apprentis,
- d'actions de prévention arrêtées en lien avec les objectifs poursuivis par l'accord du 29 avril 2010 relatif à la sécurité au travail modifié par l'avenant n° 1 du 26 avril 2013 et les constats, études, préconisations qui pourraient être formulés par la commission paritaire de prévention des risques professionnels,
- d'actions sociales à titre individuel et à titre collectif.

Le fonds constitué, à l'aide d'un financement égal à 2 % des cotisations de la base conventionnelle, est destiné à mettre en place ces dispositions dont les modalités d'attribution et règles de fonctionnement seront déterminées

conformément à la réglementation en vigueur par la Commission Paritaire de Négociation dans un règlement spécifique .

»»» ARTICLE 12 : RECOMMANDATION

En application des articles D. 912-1 et suivants du Code de la Sécurité Sociale, une procédure de mise en concurrence a été organisée au terme de laquelle la Commission Sociale Paritaire a procédé à la co-recommandation de :

- L'APGIS, institution de prévoyance, agréée par le ministère chargé de la Sécurité Sociale sous le numéro 930, régie par l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité Sociale et dont le siège social est 12, rue Massue – 94684 Vincennes,
- HARMONIE MUTUELLE, mutuelle soumise au Code de la mutualité, immatriculée sous le numéro Siren 538 518 473 et dont le siège social est 143, rue Blomet – 75015 Paris.

Les modalités d'organisation de la recommandation seront réexaminées par les partenaires sociaux, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité Sociale, dans un délai maximum de 5 ans à compter de la date d'effet du présent avenant.

À cette fin, les parties signataires se réuniront au plus tard 6 mois avant l'échéance.

»»» ARTICLE 13 : SUIVI DU RÉGIME

Une commission de suivi de la complémentaire santé et du système de recommandation est créée. Elle se fera assistée par le cabinet ARRA Conseil pour une durée de 3 ans à compter du 1^{er} janvier 2016.

Elle est composée de 3 représentants de chaque organisation syndicale représentative et d'un nombre équivalent de représentants du syndicat patronal.

Elle prend connaissance des rapports transmis, peut entendre les organismes recommandés sur l'évolution de la couverture complémentaire santé de la Branche, sur les actions complémentaires à caractère non contributif développées et sur leurs incidences sur la santé des salariés.

Conformément aux dispositions de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, pour chaque exercice civil, les organismes recommandés établissent un rapport sur les résultats d'ensemble du régime des actifs correspondant aux activités consolidées de toutes les entreprises adhérentes au régime frais de santé défini par les dispositions du présent avenant.

Ce rapport est adressé à l'organisation patronale et aux organisations syndicales représentatives dans la Branche au plus tard le 31 août suivant la clôture de l'exercice considéré.

Il reprend tant les éléments fixés par l'article 3 du décret n° 90.769 du 30 août 1990, que du décret n° 2015-752 du 24 juin 2015.

La commission peut proposer les évolutions qui lui paraissent pertinentes en vue d'améliorer la santé des salariés de la Branche.

»»» ARTICLE 14 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant se substitue à l'avenant n° 136 du 11 février 2010.

Il est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet, au plus tôt, au premier jour du mois civil suivant la publication de l'arrêté d'extension, et au plus tard le 1^{er} janvier 2016.

»»» ARTICLE 15 : DÉPÔT – PUBLICITÉ

Conformément à l'article D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé en 2 exemplaires dont un sur support numérique à la direction des relations du travail de Paris et remis au secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

»»» ARTICLE 16 : EXTENSION

Les parties signataires conviennent de demander au ministère du Travail, des Relations Sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, l'extension du présent avenant et joindront conformément à l'article D. 912-13 du Code de la Sécurité Sociale à leur demande les pièces afférentes à la procédure de mise en concurrence.

Fait à Paris, le 5 octobre 2015.

ANNEXE 1 – PRESTATIONS DU RÉGIME

Remboursement total dans la limite des frais réels sous déduction de la Sécurité sociale			
GARANTIES	BASE CONVENTIONNELLE	OPTION 1	OPTION 2
HOSPITALISATION			
Honoraires Praticiens CAS (*)	250% BR	350% BR	450% BR
Honoraires Praticiens Non CAS (*)	200% BR	200% BR	200% BR
Frais de séjour	250 % BR	350 % BR	450 % BR
Chambre Particulière (y compris maternité)	60 € / jour	80 € / jour	100 € / jour
Forfait journalier	100% FR	100% FR	100% FR
Forfait acte lourd	100% FR	100% FR	100% FR
Frais d'accompagnant (enfant de -16 ans)	60 € / jour	80 € / jour	100 € / jour
FRAIS MEDICAUX			
Consultation Généraliste CAS (*)	100% BR	150 % BR	200 % BR
Consultation Généraliste Non CAS (*)	100 % BR	130 % BR	180 % BR
Consultation Spécialiste CAS (*)	170% BR	200% BR	250% BR
Consultation Spécialiste Non CAS (*)	150% BR	175% BR	200% BR
Pharmacie	100% BR	100% BR	100% BR
Radiologie CAS (*)	170 % BR	200% BR	300% BR
Radiologie Non CAS (*)	150 % BR	175% BR	200% BR
Analyses	150% BR	200% BR	300% BR
Auxiliaires médicaux	150% BR	200% BR	300% BR
Actes Techniques médicaux CAS (*)	170% BR	200% BR	300% BR
Actes Techniques médicaux Non CAS (*)	150% BR	175% BR	200% BR
DENTAIRE			
Soins dentaires	100% BR	100% BR	100% BR
Soins dentaires avec dépassements Onlays, Inlays	150 % BR	200% BR	250% BR
Parodontologie non prise en charge par le RO (maximum 3 dents / an / bénéficiaire)	300 € / dent	400 € / dent	500 € / dent
Orthodontie prise en charge par le RO	300% BR	350% BR	450% BR
Orthodontie non prise en charge par le RO	200% BR	250% BR	350% BR
Prothèses dentaires remboursables dents du sourire	300% BR	375 % BR	475 % BR
Prothèses dentaires remboursables dents du fond	250% BR	300% BR	350% BR
Inlays-cores	150% BR	200% BR	250% BR
Prothèses dentaires non remboursables non prises en charge par le RO (maximum 3 dents / an / bénéficiaire)	300 € / dent	400 € / dent	500 € / dent
Implantologie (maximum 3 dents / an / bénéficiaire)	300 € / dent	400 € / dent	500 € / dent
OPTIQUE (**)			
Montures			
Verres unifocaux	Grille Conventi onnelle	Grille Option 1	Grille Option 2
Verres multifocaux			
Lentilles acceptées (par paire)	150 € / an	250 € / an	350 € / an
Lentilles refusées et jetables (par paire)	150 € / an	250 € / an	350 € / an
Kératochirurgie (par oeil)	300 €	500 €	800 €
APPAREILLAGE			
Prothèses auditives	100% BR + 400 € / oreille	100% BR + 600 € / oreille	100% BR + 800 € / oreille
Appareillages et autres prothèses	100% BR + 400 € / bénéf	100% BR + 600 € / bénéf	100% BR + 800 € / bénéf
ALLOCATIONS FORFAITAIRES			
Maternité	150 €	250 €	350 €
Cures prises en charge par le RO	100% BR	200% BR	300% BR
Vaccins non remboursés	Néant	100 €	150 €
Diététicien moins de 16 ans	Néant	50 €	100 €
Contraception	Néant	100 €	150 €
Ostéopathes - Chiropracteurs - Etiopathes - Acupuncteurs	25 euros 3x/an	35 euros 5x/an	50 euros 5x/an
Psychologue	Néant	35 euros 5x/an	50 euros 5x/an
Patch Anti Tabac	Néant	150 €	250 €
DIVERS			
Transports pris en charge par la Sécurité sociale	100% BR	100% BR	100% BR
Actes de Prévention (Arrêté du 8 juin 2006)	Tous	Tous	Tous
Assistance à domicile	OUI	OUI	OUI
Plateforme conseil	OUI	OUI	OUI

(*) Le site « ameli.fr » permet de vérifier si le professionnel de santé est signataire du Contrat d'Accès aux Soins (CAS).

(**) Pour les mineurs (moins de 18 ans), un équipement par an. Pour les adultes, un équipement tous les deux ans sauf changement de correction médicalement contestée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable. Un équipement correspond à une monture et deux verres.

Nota : les délais en optique de 1 et 2 ans s'apprécient à la date de consommation.

BR : Base de Remboursement.

RO : Régime Obligatoire.

GRILLE OPTIQUE CONVENTIONNELLE

Grille conventionnelle	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>		
sphère de -6 à +6	60 €	90 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	70 €	100 €
sphère < -10 ou >+10	80 €	110 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>		
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	70 €	100 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	80 €	110 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	90 €	120 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	100 €	130 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>		
sphère de -4 à +4	130 €	160 €
sphère < -4 ou >+4	140 €	170 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>		
sphère de -8 à +8	150 €	180 €
sphère < -8 ou >+8	160 €	190 €
Monture	80 €	100 €

(*) Le remboursement de l'assureur s'entend par verre. Les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les 2 ans sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable.

GRILLE OPTIQUE OPTION N° 1

Grille Option 1	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>		
sphère de -6 à +6	80 €	110 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	90 €	120 €
sphère < -10 ou >+10	100 €	130 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>		
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	90 €	120 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	100 €	130 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	110 €	140 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	143 €	150 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>		
sphère de -4 à +4	150 €	180 €
sphère < -4 ou >+4	160 €	190 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>		
sphère de -8 à +8	170 €	200 €
sphère < -8 ou >+8	180 €	210 €
Monture	100 €	125 €

(*) Le remboursement de l'assureur s'entend par verre. Les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les 2 ans sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable.

GRILLE OPTIQUE OPTION N° 2

Grille Option 2	Mineurs < 18 ans	Adultes
Type de Verre	Remboursement Assureur (*)	Remboursement Assureur (*)
<i>Verres Simple Foyer, Sphérique</i>		
sphère de -6 à +6	100 €	130 €
sphère de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	110 €	140 €
sphère < -10 ou >+10	120 €	150 €
<i>Verres Simple Foyer, Sphéro-cylindriques</i>		
cylindre < +4 sphère de -6 à +6	110 €	140 €
cylindre < +4 sphère < -6 ou >+6	120 €	150 €
cylindre > +4 sphère de -6 à +6	130 €	160 €
cylindre > +4 sphère < -6 ou >+6	163 €	170 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphériques</i>		
sphère de -4 à +4	170 €	200 €
sphère < -4 ou >+4	180 €	210 €
<i>Verres Multi-focaux ou Progressifs Sphéro-cylindriques</i>		
sphère de -8 à +8	190 €	220 €
sphère < -8 ou >+8	200 €	230 €
Monture	125 €	150 €

(*) Le remboursement de l'assureur s'entend par verre. Les garanties s'entendent : verres + monture (mineurs) et lentilles par an et par bénéficiaire ; verres + montures (adultes) une paire tous les 2 ans sauf changement de correction médicalement constatée conformément aux dispositions de la circulaire du 30 janvier 2015 relative au contrat responsable.

CALENDRIER PRÉVISIONNEL 2016

DES RÉUNIONS PARITAIRES NATIONALES ET DES RÉUNIONS PRÉPARATOIRES DES DS FO SUR PARIS

Voici le calendrier prévisionnel des réunions paritaires nationales des Branches du Papier Carton pour l'année 2016 :

Certaines dates seront peut être supprimées et d'autres ajoutées et/ou modifiées, mais merci de les prévoir et donc de les bloquer dans vos agendas.

Elles vous seront confirmées à chaque fois environ 3/4 semaines avant leurs tenues ou pas et ce, selon les formats des réunions en groupe de travail ou en commission paritaire.

– **2 février matin** : réunion préparatoire FO à la Fédération de tous les DS FO de la Branche Industries du Cartonnage & Articles de Papeterie – préparation des demandes FO NAO 2016 de la Branche sur les salaires et les primes minima conventionnels.

– **2 février après-midi** : réunion commission paritaire Branche Industries du Cartonnage & Articles de Papeterie : NAO 2016 de la Branche à la FFCP.

– **16 mars** : réunion préparatoire FO à la Fédération de tous les DS FO de la Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses – préparation des demandes FO NAO 2016 de la Branche sur les salaires et les primes minima conventionnels.

– **17 mars** : réunion commission paritaire Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses : NAO 2016 de la Branche à l'UNIDIS.

– **26 avril** : réunion préparatoire FO à la Fédération de tous les DS FO de la Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses.

– **27 avril** : réunion commission paritaire Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses : ordre du jour à définir.

– **7 juin** : réunion préparatoire FO à la Fédération de tous les DS FO de la Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses.

– **8 juin** : réunion commission paritaire Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses : ordre du jour à définir.

– **28 juin** : réunion de la commission de suivi de l'Accord sur la Mutuelle de Branche Industries du Cartonnage & Articles de Papeterie.

– **1^{er} juillet** : réunion de la commission de suivi de l'Accord sur la Prévoyance de Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses.

– **22 septembre** : réunion de la commission de suivi bilan 2015 et perspectives 2016 de l'Accord sur la Mutuelle de Branche Industries du Cartonnage & Articles de Papeterie.

– **26 septembre** : réunion préparatoire FO à la Fédération de tous les DS FO de la Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses.

– **27 septembre** : réunion commission paritaire Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses : ordre du jour à définir.

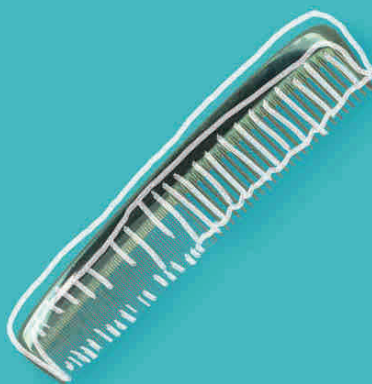
– **16 novembre** : réunion préparatoire FO à la Fédération de tous les DS FO de la Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses.

– **17 novembre** : réunion commission paritaire Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses : ordre du jour à définir.

– **13 décembre** : réunion préparatoire FO à la Fédération de tous les DS FO de la Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses.

– **14 décembre** : réunion commission paritaire Branche Production & Transformation des Papiers, Cartons & Celluloses : ordre du jour à définir.

TPE 2016 ARTISANAT, COMMERCE, PROFESSIONS LIBERALES SERVICES, INDUSTRIE...



La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises



ELECTION 2016

Après une première fois en décembre 2012, les salariés des TPE voteront de nouveau en décembre 2016 pour donner du poids à leurs droits.

Le résultat de ce vote s'ajoutera aux élections syndicales (délégués du personnel et comités d'entreprise) ayant eu lieu, durant les quatre dernières années, dans les entreprises à partir de 11 salariés. L'ensemble des résultats des votes déterminera le poids, et donc l'influence, de chaque syndicat - sa représentativité - au niveau des Branches et au niveau national.

MISE EN PLACE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Il existe au niveau régional des commissions régionales interprofessionnelles de l'artisanat (**CPRIA**) dans lesquelles siègent des organisations syndicales dont FO et qui permettent aux salariés de l'artisanat notamment de bénéficier de dispositifs d'activités sociales et culturelles.

À partir du 1^{er} juillet 2017, **des commissions paritaires interprofessionnelles pour les salariés des TPE** de tous les autres secteurs d'activité, seront mises en place au niveau régional. Elles seront composées de dix représentants de salariés de TPE et de dix représentants d'employeurs. Les syndicats interprofessionnels, comme FO, pourront y désigner des membres en fonction du nombre de voix obtenues lors des élections TPE.

Ces commissions permettront un **dialogue social spécifique aux TPE** en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle ou encore sur des conflits individuels ou collectifs.

À l'instar des comités d'entreprise, elles pourront **proposer des activités sociales et culturelles.**

JE RESTE INFORME(E)

Tout au long de l'année 2016, FO mobilise l'ensemble de ses structures - Fédérations professionnelles, unions départementales et locales - et de ses militants experts et de terrain - conseillers du salarié, conseillers prud'hommes,... - au plus près des salariés des TPE, pour les informer, les conseiller, répondre à leurs questions et à leurs attentes.

EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER

www.info-tpe.fr
la plate-forme Internet
des salariés des TPE
et www.force-ouvriere.fr





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
Site internet : www.foconstruction.com

ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE

DES RÉVÉLATIONS, DES ÉTUDES DE FONDS

Ne critiquons pas à tout propos, essayons de rester objectif et reconnaissons que l'infâme Macron ne fait pas que dire des âneries, il en écrit aussi. Vous savez qu'il a récemment rencontré le patronat, j'ai eu la copie de son exposé et je suis en mesure de vous livrer son intervention, tout au moins un extrait. Je passerai sur ses déclarations d'amour aux employeurs, qui je l'espère, sont platoniques, car livrer son corps à une usine peut être dangereux, mais lisez : « Oui, messieurs les employeurs votre situation est bien pire que celle des salariés : vous avez la responsabilité. Ce n'est pas le cas des ouvriers qui se contentent de travailler, de toucher la paye, et en rentrant le soir, se mettre les pieds sous la table pour bâfrer des produits frelatés par pingrerie. Ils jugent le montant de leur salaire insuffisant ? Ils n'ont qu'à aller voir en Chine comment ça se passe. Et puis on nous rebat les oreilles avec le chômage, allons, allons, si le travail manquait cela se saurait, 300 000 emplois sont libres en permanence. Si on les divise par cinq millions cela fait quand même 0,16 emploi par chômeur, ils peuvent très bien se les partager. D'ailleurs ils manquent d'imagination : ils pourraient organiser des concours : Des matchs de catch par exemple et les vainqueurs auraient l'emploi. Les spectacles seraient payants et les perdants pourraient se partager la recette. Pendant les entractes leurs femmes les moins moches, pourraient faire des numéros de majorettes ce qui enrichirait le spectacle ».

Assez ri, changeons de sujet. : Je reçois toujours à la suite de mes articles un nombreux courrier. Mais suite à la dernière étude que j'ai produite, le facteur a ployé sous le poids de vos lettres. J'entends bien que la plupart de ces missives concernent des choses qui n'ont rien à voir avec le sujet, les unes me proposent des bons d'achats ou des places d'entrées pour des spectacles graveleux, d'autres, d'une mesquinerie sans équivalent, me réclament de l'argent au prétexte que je leur en devrais.

Heureusement, le niveau est largement rehaussé par quelques-unes qui concernent notre affaire du millésime de l'année nouvelle. L'une d'entre elles signée par une main célèbre dont je tairais le nom, (il m'a promis un repas chez *Lucullus*) se demandait pourquoi nos aïeux n'avaient pas commencé par le zéro car c'eût été plus logique mathématiquement. Mais alors, au début de l'année deux on aurait dit que l'année zéro était en fait l'année une, oui, mais entre l'année zéro et l'année deux il aurait manqué la une, ou si l'on mettait la une il aurait manqué la zéro, c'était faire l'impasse sur les chèques qui auraient été datés de l'année zéro, ou vice et versa pour la une, les carnets de tickets de métro et les chèques vacances auraient pu être impactés etc. Ceci étant dit, et relevant de la plus grande conjecture, il n'est pas exclu que zéro leur ait semblé ne correspondre à rien, alors que trois fois rien c'est déjà quelque chose. L'affaire n'est pas simple, et le débat reste ouvert.



Votre dévoué Gérard MANSOIF
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2015	127,95
% sur 1 mois	0,20
% sur 1 an	0,20

SMIC au 1^{er} janvier 2016

Horaire (brut)	9,67 €
Mensuel brut (35 h)	1 466,62 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/16	3 218 €
-------------	---------

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



N° d'inscription commission paritaire
des papiers de presse :
0618 S 07925

Site Internet :
www.foconstruction.com