

# FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 645 | MARS 2016



Manifestation du 9 mars, place de la République à Paris.

## ÉDITORIAL

### DIRIGISME D'ÉTAT

Lors de sa conférence de presse, le Président de la République a clairement appuyé les initiatives de son ministre Macron pour remettre en cause le dispositif conventionnel et le Code du travail.

L'idée de faire un référendum pourrait paraître démocratique mais en réalité, les travailleurs décident surtout quand il faut licencier ou baisser les salaires. De plus, l'organisation syndicale, qui a parfois des informations économiques pour s'opposer au licenciement auprès de l'inspection du travail, serait aussi court-circuitée.

Au fait, va-t-on demander aux salariés de se prononcer par référendum sur l'augmentation qu'ils doivent avoir quand l'entreprise fait d'importants bénéfices, y compris en bourse ?

Depuis plusieurs années, les gouvernements successifs ont engagé, parfois par petites touches, la remise en cause de nos droits mais aujourd'hui il frappe fort.

Le processus est en train de se finaliser : affaiblissement des organisations syndicales, destruction du Code du travail, destruction de la sécurité sociale.

Souvenons nous, c'est le 25 novembre 1949, qu'à l'appel de Force Ouvrière, il y a eu une grève générale interprofessionnelle

dans tout le pays pour demander la liberté de négocier et de contracter des Conventions Collectives qui garantissent des droits pour l'ensemble des salariés d'une profession. Parfois des grèves ont eu lieu pour améliorer les conventions et les salaires. Et au fil des années, le dispositif conventionnel s'est amélioré.

Finalement, la loi du 11 février 1950 a permis la libre négociation des Conventions Collectives et des rémunérations. C'est ainsi que lors des négociations paritaires dans nos différents secteurs, les droits et les rémunérations furent inscrites.

Parfois, une partie de ces accords ont été repris par la suite dans le Code du travail.

Mais aujourd'hui, tout ce que nos anciens ont obtenu par la politique contractuelle ou par la grève est en train de voler en éclat. Mais il faut tout de même rappeler qu'en avril 68, un journaliste écrivait la France est tranquille, il ne se passera rien, un mois après il y avait la grève générale dans tout le pays...

À bon entendeur, salut.

Frank SERRA  
Secrétaire Général

**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<sup>er</sup> 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](http://www.info-tpe.fr)

la plate-forme Internet  
des salariés des TPE

et [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



# ACCORD COLLECTIF NATIONAL DE MÉTHODE POUR UN DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI DANS LE BÂTIMENT DU 14 JANVIER 2016

Il s'agit d'un accord de méthode à durée indéterminée (donc durable) dont se dote la branche au niveau national.

Une méthode de dialogue + des actions pour soutenir l'emploi.

Depuis 2007, perte d'activité : 21 % – Perte d'effectif plus mesurée : – 11 %

Perte de 137 000 emplois (113 000 salariés + 24 000 intérimaires) dont 30 000 en 2015.

## »» DÉFENSE DE LA BRANCHE BÂTIMENT

Affirmation de l'importance du secteur Bâtiment dans l'économie, caractérisé en tant que profession de main d'œuvre et du fait de sa spécificité : l'activité sur chantier.

## »» DÉFENSE DES PARTENAIRES SOCIAUX ET VALORISATION DES SIGNATAIRES

À l'heure des débats sur la place de la loi, de la négociation de branche et de l'accord d'entreprise, c'est une réaffirmation de l'importance et de la vitalité du dialogue social de branche.

## »» MISE EN PLACE D'UN COMITÉ DU DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI : MÉTHODE DE DIALOGUE

Ce comité se réunira chaque année, au niveau national.

Il est chargé de faire, à partir d'indicateurs précis, clairement identifiés (liste en annexe de l'accord) :

### • Une synthèse de la situation économique

– Logements neufs : permis de construire, nombre de mise en chantier, situation du marché du crédit.

– Non résidentiel neuf : permis de construire, mises en chantier, situation du marché du crédit.

– Amélioration-entretien : enquête de conjoncture.

– Créations et défaillances d'entreprises, prix et coûts de construction, consommation de matériaux de construction, production de surfaces de planchers non résidentiels, évolution de l'activité hors inflation, évolution de l'activité de l'artisanat.

### • Une synthèse de l'emploi :

– Évolution des effectifs salariés et intérimaires.

– Évolution des contrats de professionnalisation, répartition par taille d'entreprise, par âge des salariés et par sexe.

– Part relative des salariés de moins de 30 ans et des plus de 50 ans, âge moyen des salariés.

– Nombre de départs en retraite.

– Part des femmes et structure des effectifs féminins par catégories professionnelles.

• **Une synthèse salariale** (augmentations mini et des indices de salaires réels) permettant de situer le Bâtiment par rapport aux autres secteurs économiques.

Le comité se réunira en juillet, soit en amont des négociations salariales régionales, qui sont nombreuses à l'automne et se feront sur des bases bien documentées.

## »» ACTIONS DE BRANCHE POUR SOUTENIR L'EMPLOI

### • Objectifs de recrutement + 240 000 personnes sur 2016-2018

(60 000 par an en rythme bas, 80 000 par an en rythme soutenu, 100 000 par an en rythme dynamique).

### • Création et reprises d'entreprises : Maintenir les entreprises, c'est maintenir l'emploi.

Les OP s'engagent à mieux faire connaître les possibilités de reprise et de transmission, notamment aux salariés, former les repreneurs, développer le conseil aux cédants.

### • Maintien dans l'emploi des salariés :

Les OP s'engagent à mieux faire connaître les dispositifs de l'activité partielle, le PMO à but non lucratif et surtout la formation des salariés pendant la baisse d'activité.

### • Lutte contre la concurrence déloyale : protection du modèle social de la branche

Les OP s'engagent à demander aux pouvoirs publics le renforcement des contrôles et à informer les entreprises, notamment sur les responsabilités renforcées en cas de recours à la sous-traitance donnant lieu à requalification.

### • Contrat de génération et emploi des seniors : reprise des accords signés par la fédération générale FO construction

Les OP s'engagent à des actions de promotion de ces accords.

### • GPEC : valoriser les outils de branche, en particulier ceux permettant de bien se former pour monter en compétences (parcours professionnels)

Les OP s'engagent à mieux faire connaître les outils de l'Observatoire des Métiers BTP et à promouvoir et développer ses travaux sur l'évolution des métiers et des compétences, vu l'évolution des techniques et la transition énergétique (faire monter en compétences les salariés et bien identifier les formations éligibles au CPF). L'observatoire finalisera l'outil « Parcours de certification BTP » pour aider les salariés et les entreprises à construire des parcours avec les certifications adaptées. L'OPCA accompagnera les expérimentations de GPEC.

### • Développement de l'apprentissage : + 5 000 entrées sur 2016/2017

Campagne de sensibilisation, intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion, diversifier les formations proposées par apprentissage, accompagner les CFA dans leur évolution.

Mieux communiquer sur le rôle du MAC et prévoir la convergence des indemnités MAC, comme pour les salaires dans les régions appelées à fusionner.

S'investir dans le rôle des GEIQ (insertion des jeunes sans diplômes, demandeurs d'emploi de longue durée, bénéficiaires du RSA).

## »» PRÉAMBULE

Le secteur du Bâtiment emploie à fin 2015 1 045 000 salariés et regroupe 295 000 entreprises de toutes tailles hors micro-entrepreneurs, dont 294 000 TPE et PME.

Compte tenu de sa finalité, notamment la construction de logements et de bâtiments destinés à l'activité économique, que ce soit dans les secteurs tertiaire, industriel et agricole, de sa caractéristique d'activité de main d'œuvre ou de l'implantation des chantiers répartis sur l'ensemble du territoire, le Bâtiment constitue un secteur clé de l'économie nationale et un acteur majeur du champ social. Producteur de richesse, vecteur d'insertion et de développement des parcours professionnels, créateur d'emplois, le Bâtiment entend contribuer au redressement économique du pays et être un acteur dans la lutte contre le chômage qui frappe particulièrement les jeunes et les seniors.

Confrontés à une dégradation continue de la conjoncture économique générale depuis plusieurs années et à une situation de l'emploi très dégradée, les Pouvoirs Publics ont affirmé leur soutien à l'activité et à l'emploi. Ils ont ainsi instauré des dispositifs d'allègements de charges afin d'établir les conditions favorables au redémarrage de la production des entreprises et à une relance de la croissance qui se traduisent par le développement des embauches, la création d'emplois et la baisse du nombre de demandeurs d'emploi.

S'inscrivant dans la même dynamique et poursuivant des objectifs identiques, les partenaires sociaux au niveau national interprofessionnel ont défini les bases d'un accord dont le but est de créer une dynamique forte et pérenne qui permette le rétablissement de la compétitivité des entreprises au service de l'investissement et de l'emploi.

Les partenaires sociaux du Bâtiment prennent acte que l'activité du secteur s'inscrit désormais dans une économie totalement ouverte sur le monde. Sur l'ensemble du territoire les entreprises et leurs salariés sont confrontés à la concurrence d'entreprises étrangères, soumises à des réglementations sociales différentes de celles applicables en France et se révélant moins contraignantes, dont certaines ne respectent pas les dispositions du droit français. En se soustrayant à l'application du droit français, ces entreprises s'exonèrent illéga-

ment d'obligations et faussent le jeu de la concurrence, entraînant des conséquences dramatiques sur l'emploi et sur l'équilibre des régimes de protection sociale.

Les partenaires sociaux du Bâtiment rappellent leur engagement constant pour l'emploi et pour l'insertion, notamment concrétisé par la signature :

- de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans le BTP, visant à faciliter l'embauche de jeunes en CDI et à embaucher ou maintenir dans l'emploi des salariés âgés en améliorant les conditions de travail,
- de l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le BTP, notamment dans ses dispositions relatives à l'évolution de l'emploi féminin.

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

Aussi, bien qu'en 2015 la situation du secteur se soit encore dégradée, les partenaires sociaux du Bâtiment, prenant en compte de premiers signaux positifs en termes d'activité, s'accordent sur l'importance de définir, d'améliorer ou de mieux faire connaître les outils existants permettant aux entreprises d'être prêtes lorsque la reprise économique sera là. Ils marquent ainsi leur volonté de développer non seulement les moyens à même de conserver une main d'œuvre qualifiée mais aussi d'embaucher dès que la situation économique le permettra.

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

## »» TITRE I SITUATION ÉCONOMIQUE

Les partenaires sociaux du Bâtiment entendent partager des éléments de diagnostic et de constat relatifs à la situation économique générale et à celle du Bâtiment, c'est-à-dire des éléments concernant tant l'état du marché que le niveau d'activité des entreprises, à partir des documents économiques présentés en séance.

**1.** Le contexte macro-économique international reste encore aujourd'hui marqué par la crise que traversent les économies industrialisées depuis 2008. Si une reprise se dessine dans certains pays de la zone Euro, la zone Euro dans son ensemble, et singulièrement, la France, peinent à renouer avec une véritable dynamique, notamment du fait de l'effondrement de l'activité du bâtiment.

Après plusieurs années de forte restriction du canal du crédit, les marchés financiers connaissent une amélioration, accompagnée d'une offre de taux d'intérêts demeurant historiquement bas. De ce fait, la demande de crédit commence à retrouver une véritable dynamique, notamment en matière d'immobilier.

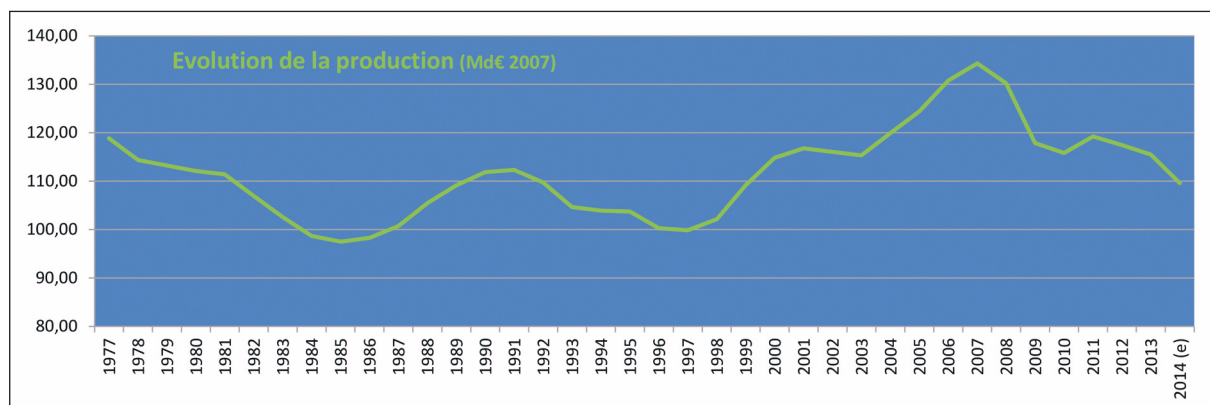
**2.** Le marché du Bâtiment s'organise en trois grands segments d'activité, examinés à partir des indicateurs suivants :

- les logements neufs, segment caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit,
- le secteur non-résidentiel neuf, caractérisé par les permis de construire, les mises en chantier, le marché du crédit,
- l'amélioration-entretien, segment identifié à partir d'enquêtes de conjoncture.

Les mises en chantier de logements ont chuté de 28 % entre 2007 et 2015. La production de surfaces de plancher non-résidentielles commencées a, sur la même période, chuté de 45 %. Concernant l'amélioration-entretien, la production a reculé en volume de 6 %.

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

Hors inflation, l'activité a chuté globalement de 21 % sur la période, caractérisant ainsi la plus lourde crise traversée depuis l'après seconde guerre mondiale.



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

Si l'on constate un léger recul des défaillances, les entreprises connaissent de réelles difficultés de trésorerie. En octobre 2015, l'Assurance Garantie des Salaires (AGS) constate ainsi que sur les 12 derniers mois la construction est le secteur le plus représenté dans les dossiers qu'elle a enregistrés avec 28 % de l'ensemble, soit environ 7 500 dossiers.

⇒ Les chiffres officiels des permis de construire (en glissement annuel sur trois mois : + 0,8 % en septembre, + 3,7 % en octobre et + 8,5 % à fin novembre) et mises en chantier (en glissement annuel sur trois mois : + 3,1 % en septembre, + 4,5 % en octobre et un tassement en novembre avec - 0,8 % à fin novembre) affichent des tendances récentes qui s'améliorent. C'est principalement le cas pour le logement neuf, avant même que la réforme du PTZ fasse sentir ses effets à compter de 2016. En revanche, l'amélioration reste relative

pour le non résidentiel neuf, pour lequel il faudrait plutôt évoquer un recul qui se modère progressivement. D'ailleurs, 2015 s'inscrit comme un plus bas niveau historique depuis 1980 en termes de surfaces commencées de locaux industriels et assimilés. Au croisement de ces informations, on note un petit redressement de la consommation de matériaux de construction sur la toute fin de 2015.

⇒ Après une croissance annuelle moyenne de + 1,5 % entre 2000 et 2008, l'artisanat du Bâtiment, qui représente 98 % des entreprises et près de 700 000 salariés, a vu son activité reculer de 13,5 % entre 2009 et 2014 pour revenir à un niveau comparable à celui de la fin de l'année 2000, ce qui a entraîné la perte de près de la moitié des 90 000 emplois créés entre 2000 et 2008.

Dans ce contexte, les entreprises artisanales du Bâtiment ont recherché à préserver les emplois et les compétences en ayant notamment recours à la formation. Mais leur santé financière se trouve désormais fragilisée, les entreprises rencontrant des difficultés de trésorerie croissantes. L'artisanat du bâtiment devrait enregistrer en 2015 un recul plus fort que prévu, aux alentours de - 2 % marquant ainsi quatre années consécutives de baisse d'activité.

Néanmoins, la baisse d'activité tend à se stabiliser ces deux dernières années, - 2 % en 2014 comme en 2015, et laisse entrevoir quelques perspectives d'évolution plus favorables comme la hausse des dépôts de permis de construire, de logements commencés mais aussi les ventes de logements anciens durant le second semestre 2015 ; ces frémissements restent encore à confirmer dans les mois à venir.

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

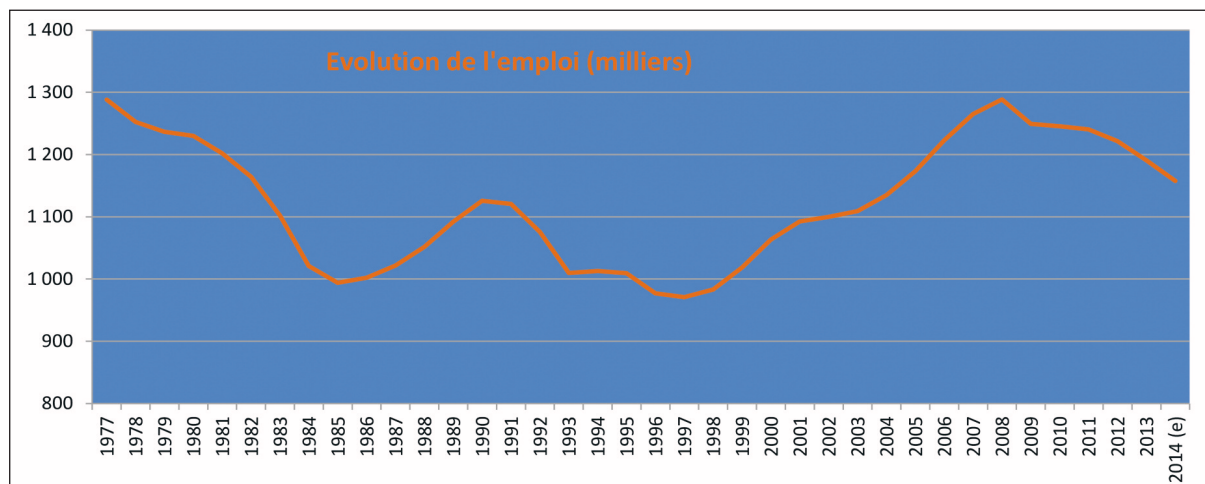
### 1. ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DANS LE BÂTIMENT

Cet état des lieux est établi à partir des indicateurs mesurant notamment les effectifs, la structure de l'emploi (contrats de professionnalisation, âge, emploi féminin), le marché de l'emploi et les mouvements de main d'œuvre. Conséquence des difficultés économiques existantes dans le secteur, les indicateurs sociaux examinés en séance sont en constante dégradation depuis 2008.

⇒ Selon l'Insee, le retournement à la baisse des effectifs salariés en lien avec la crise économique et financière mondiale a été observé dans le Bâtiment plus tardivement que dans l'ensemble des secteurs marchands non agricoles.

En effet, dans un contexte économique particulièrement difficile, les entreprises du secteur ont tout mis en œuvre pour conserver leur personnel et maintenir le niveau des compétences. Ainsi, sur la période de crise que connaît le secteur depuis 2008 et jusqu'en 2015, la baisse correspond à 11 % des effectifs.

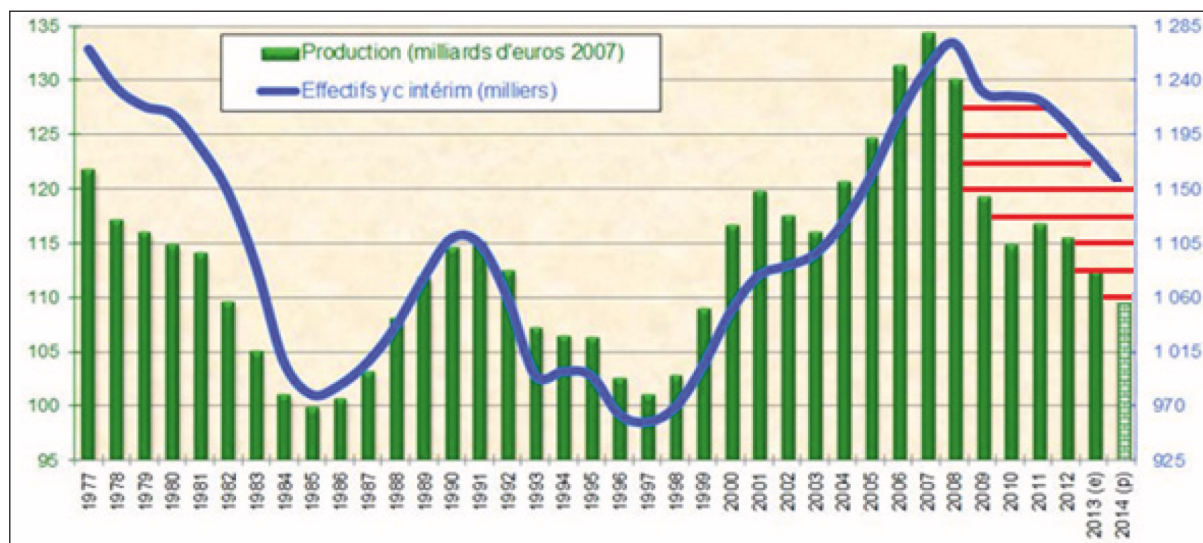
Les emplois perdus entre 2007 et 2015 sont estimés à 137 000 dont 113 000 salariés et 24 000 intérimaires en équivalents-emplois à temps plein. En 2015, les difficultés auxquelles sont confrontées les entreprises ont engendré 30 000 pertes d'emplois y compris intérim en ETP, malgré un début d'année catastrophique (- 45 000 au premier semestre 2015 comparé au même semestre de 2014).





La baisse des effectifs (- 11 %) qu'a enregistré le secteur est toutefois sans commune mesure avec la réduction de l'activité nettement plus élevée qui a été constatée (- 21 %).

Md€



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

- Alors que, tous secteurs confondus, le nombre des **contrats de professionnalisation** a augmenté de 3 % en 2014, dans le BTP il a diminué de 8,33 %, passant de 10 775 contrats en 2013 à 9 877 en 2014. On en recensait 11 616 en 2012 et 12 600 en 2011.

En 2014, la répartition des contrats de professionnalisation est :

- par taille d'entreprise : de 25,21 % (2 490 contrats) dans les entreprises de moins de 10 salariés et 74,79 % (7 387 contrats) dans les entreprises de 10 salariés et plus,
- par âge des salariés : 83,21 % (8 219 contrats) concernent les jeunes de moins de 26 ans et 16,79 % (1 658 contrats) les 26 ans et plus,
- par sexe : 15,76 % (1 557 contrats) concernent des femmes et 84,24 % (8 320 contrats) des hommes.

- Depuis vingt ans, la **structure de la pyramide des âges** des salariés du BTP a évolué dans le sens d'un rajeunissement des salariés. Toutefois, depuis cinq ans, ce rajeunissement n'évolue plus.

Conséquence de la crise que connaît le secteur, la part relative des salariés âgés de moins de 30 ans dans l'ensemble des salariés du BTP, en hausse entre 2000 (23,6 %) et 2010 (30,1 %), a diminué pour ressortir à 27,9 % en 2013. Elle reste néanmoins supérieure à

celle enregistrée dans l'ensemble des secteurs économiques où les jeunes de moins de 30 ans représentent 20,3 % des effectifs en 2013.

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

Ainsi, la part relative des salariés de plus de 50 ans qui était de 19,7 % en 2010 ressort à 21,3 % en 2013. L'âge moyen qui était de 37,5 ans en 2010 remonte à 38 ans en 2012 et 38,4 ans en 2013.

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

- 3 premiers trimestres 2015 : 7 057,
- en 2014 : 14 940,
- en 2013 : 15 648,
- en 2012 : 11 799,
- en 2011 : 12 122,
- en 2010 : 16 327,
- en 2009 : 13 271,
- en 2008 : 18 832.

Ces départs naturels dans le secteur n'ont pas donné lieu à des embauches systématiques, le non remplacement constituant une part importante de la diminution du nombre de salariés qu'a connu le secteur.

- L'augmentation progressive de la **part des femmes** dans l'ensemble du BTP se poursuit en 2013 pour atteindre plus de 11,5 %.

La structure des effectifs féminins du Bâtiment par catégorie professionnelle reste relativement stable sur la dernière décennie et proche de celle constatée dans l'ensemble des secteurs économiques. Ainsi, en 2012, les femmes se répartissent dans les catégories professionnelles de la façon suivante :

	Secteur du Bâtiment	Ensemble des secteurs économiques
Ouvrières	10 %	9 %
ETAM	79 %	76 %
Cadres	11 %	15 %

Au sein de chacune des catégories professionnelles du Bâtiment, la répartition des salariés par sexe évolue régulièrement dans le sens d'une augmentation de la part des femmes parmi les Etam (47 %) et, surtout, parmi les cadres (16 %). La part relative des femmes parmi les ouvriers ressort quant à elle à 1,5 %.

## 2. SITUATION DES SALAIRES

L'évolution des salaires des salariés du Bâtiment est mesurée à travers des indices de salaire de base (janvier 2014 – janvier 2015 – source ACEMO – Ministère du Travail) et les salaires minimaux conventionnels.

Indice de salaire de base	OUVRIERS		ETAM		CADRES	
	Bâtiment	Ensemble de secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs	Bâtiment	Ensemble des secteurs
Évolution Janvier 2014/ Janvier 2015 <i>Source ACEMO</i>	+ 1,5 %	+ 1,4 %	<b>Employés</b>		+ 1,7 %	+ 1,5 %
			+ 1,3 %	+ 1,2 %		
			<b>Techniciens – Agents de Maîtrise</b>			
			+ 1,4 %	+ 1,4 %		
<b>Salaires minimaux Bâtiment</b>	<b>+ 0,6 %</b> janvier 2014 – janvier 2015 <b>+ 0,3 %</b> janvier 2015 – janvier 2016 Moyenne pondérée des salaires minimaux des différentes régions correspondant au coefficient 185 dans une entreprise à 35 heures.		<b>+ 0,5 %</b> janvier 2014 – janvier 2015 <b>+ 0,3 %</b> janvier 2015 – janvier 2016 Moyenne des salaires minimaux position E des différentes régions, pondérée par les effectifs de chaque région.		<b>+ 0,9 %</b> février 2014 par rapport à février 2013 <b>+ 0,48 %</b> février 2015 par rapport à février 2014	
<b>Inflation Hors tabac</b>	0,0 % en 2014 de novembre 2014 à novembre 2015 : 0,0 %					

Globalement l'évolution des salaires de base de l'ensemble des salariés du BTP ressort en 2013 à + 1,5 % (contre + 1,4 % pour l'ensemble des secteurs). Selon les dernières données définitives, l'évolution des salaires de base 2015 (janvier 2015 – septembre 2015) est de + 1 % dans le BTP contre + 1,2 % pour l'ensemble de l'économie.

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

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

Trois scénarios étaient envisagés à moyen terme pour le Bâtiment :

- Le premier poursuit les tendances actuelles de fort recul d'activité conduisant à une hausse importante des liquidations d'entreprises et des cessations d'activités et donc une accélération des pertes d'emplois compte tenu de l'actuelle surcapacité de l'appareil de production.
- Le deuxième consiste à retenir un tassement progressif du recul d'activité au cours de l'année 2015, suivi d'une reprise modérée au-delà, ce qui permettrait d'envisager une stabilisation de l'emploi à l'horizon 2016-2017 mais sans véritable rebond pour la même raison.
- Le troisième table sur le retour de la phase habituelle de hausse du cycle des affaires. La reprise serait alors perceptible dès 2015 et s'accélérerait jusqu'en 2017-2018, ce qui laisse augurer d'un retournement de tendance à la hausse des effectifs en 2017.

La situation économique actuelle et les intentions affichées par les pouvoirs publics de relancer l'activité du secteur permettent aujourd'hui d'envisager un scénario de progressive amélioration de l'activité dans le bâtiment.

De fait, les évolutions récentes (inflexion positive des permis et des mises en chantier, hausse des ventes des constructeurs de maisons individuelles comme des promoteurs, dans un contexte de taux d'intérêts toujours bas) laissent espérer une reprise du logement neuf en 2016, d'autant que la réforme du PTZ permettra une véritable relance de la primo-accession.

Pour le non résidentiel neuf, la crise de la commande publique et la diminution de l'important stock des surfaces commerciales continueront à peser négativement à court et moyen termes. Mais la situation devrait en principe s'infléchir en 2017.

Concernant l'amélioration-entretien, une reprise macro-économique un peu plus marquée, accompagnée d'un redécollage du marché de l'ancien avec travaux (dont ceux d'efficacité énergétique ou d'accessibilité), permettra une petite amélioration sur ce segment de marché en 2016, ce qui constitue une condition pour entrer dans une véritable reprise du bâtiment à compter de 2017.

Les effets sur l'emploi du scénario retenu resteraient mesurés à court terme. De fait, en 2016, compte tenu du décalage passé entre évolutions de l'activité et de l'emploi, on relèvera une stabilité. À moyen terme, sous réserve d'une véritable reprise de l'activité en 2017, l'impact se mesurera à l'aune de l'équation suivante : un million d'euros de chiffre d'affaires Bâtiment correspond à dix emplois en France dans le secteur et dix-sept emplois dans la filière.

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

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

- le crédit pour la compétitivité et l'emploi (CICE) dont la Construction devrait bénéficier à hauteur d'environ 9,5 % du total,
- les allègements généraux de charges (réduction FILLON) qui bénéficient au secteur pour environ 10 % de leur montant total,
- la réduction des cotisations patronales d'allocations familiales pour les salaires inférieurs à 1,6 SMIC depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2015, limite portée à 3,5 SMIC à partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, est de nature à permettre aux entreprises d'investir et d'innover, de soutenir le recrutement et la formation, de contribuer à la transition énergétique, seule l'augmentation de l'activité en tant que facteur de confiance et de source d'accroissement du chiffre d'affaires des entreprises peut se traduire par des embauches.

En outre, bien qu'affecté par la crise économique, le Bâtiment bénéficie d'une

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

Compte tenu du contexte économique et en prenant notamment en considération les salariés susceptibles de partir en retraite dans les années à venir ainsi que la situation actuelle des effectifs, **les objectifs de recrutements dans le bâtiment sont de 240 000 personnes pour la période 2016/2018**, sachant qu'un retour à la croissance permettra d'aller au-delà de cet objectif et d'enregistrer des créations nettes d'emplois.

En fonction de l'évolution constatée de la conjoncture économique, au vu des effets du plan de relance et de la volonté du secteur de développer le nombre d'apprentis, ces objectifs pourront être revus à la hausse dans un temps rapproché.

Les parties signataires conviennent à cet effet d'anticiper la réunion du comité du dialogue économique et de l'emploi figurant au titre V ci-après, en juillet 2016.

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

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

### 1. CRÉATION ET REPRISE D'ENTREPRISES

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

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

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

- améliorer les outils destinés à assurer l'information des entreprises et des salariés sur la transmission (modalités de reprise y compris par les salariés, notamment dans le cadre de LMBO) et sur la formation des futurs repreneurs (informations sur les différents supports de communication des organisations représentatives d'employeurs, promotion des écoles de jeunes dirigeants...),
- développer les réseaux et partenariats afin de mieux faire connaître les possibilités de reprise et accompagner tant les futurs cédants, depuis leur décision de céder l'entreprise jusqu'à la cession, que les repreneurs, afin de les aider à faire face aux nombreux métiers (commerce, marketing, gestion financière et humaine, devis...) auxquels ils seront confrontés lors de la reprise,
- développer le conseil aux cédants, notamment en développant le travail au sein de leurs structures dans les départements et régions.

### 2. PROMOTION DES DISPOSITIFS PERMETTANT LE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS

Le secteur du Bâtiment est composé en très grande majorité de TPE et PME qui ne disposent pas toujours de la connaissance des outils juridiques existants leur permettant de faire face à des difficultés économiques conjoncturelles et ainsi éviter de procéder à des licenciements.

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

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

### **3. LUTTE CONTRE LA CONCURRENCE DÉLOYALE ET SON IMPACT SUR L'EMPLOI**

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

En complétant les moyens juridiques existants pour lutter contre ces pratiques déloyales, la loi n° 2014-790 du 11 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale, renforcée par la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances économiques constituent une prise de conscience générale des difficultés suscitées par ces pratiques pour le secteur du Bâtiment, même si leurs effets directs sur l'emploi sont par nature difficiles à chiffrer.

Les parties signataires s'engagent à :

- continuer d'agir contre la concurrence déloyale en poursuivant leur action de sensibilisation des pouvoirs publics en vue de demander le renforcement des contrôles,
- poursuivre leur campagne d'information à destination de leurs adhérents, entreprises et salariés, afin qu'ils aient une bonne connaissance des règles applicables au détachement et des responsabilités renforcées en cas de recours à la sous-traitance donnant lieu à requalification,
- poursuivre leurs actions auprès des maîtres d'ouvrage pour les informer sur leurs obligations de vigilance, sur leur responsabilité et les sanctions qu'ils encourent en cas d'infraction.

### **4. CONTRAT DE GÉNÉRATION ET EMPLOI DES SÉNIORS**

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

Sur la base des données connues (2013), les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 20,10 % de l'ensemble des salariés du BTP, dont 10,70 % de salariés âgés de 50 à 54 ans et 9,40 % de salariés âgés de 55 ans et plus.

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

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

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

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

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

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

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

## 5. GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPÉTENCES (GPEC)

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, en ce qu'elle vise à permettre d'anticiper les besoins en ressources humaines et débouche sur l'identification des besoins de formation, de promotion, de recrutement et d'organisation, constitue un outil de maintien dans l'emploi et favorise l'embauche et les évolutions de carrière.

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

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

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

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

Validés par les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, promus par les organisations professionnelles, ces outils permettent de suivre les évolutions du secteur et de ses métiers, d'élaborer les référentiels d'emplois et de compétences de l'entreprise, d'identifier les fonctions clés de l'entreprise, d'évaluer les compétences des salariés, notamment celles des séniors, et d'organiser leur transmission.

Les parties signataires s'engagent :

- à renforcer la communication sur l'ensemble des outils développés par l'Observatoire des Métiers du BTP, notamment par le biais de leur site internet et de l'ensemble des moyens d'information diffusés à leurs adhérents,
- à orienter les travaux de l'Observatoire afin que ses études prennent bien en compte les besoins futurs de compétences notamment du fait de l'évolution des techniques et de la prise en compte de la transition énergétique,
- à promouvoir et développer le travail de l'Observatoire afin d'apporter aux entreprises, aux salariés et aux demandeurs d'emploi des informations sur l'évolution des métiers du secteur. Pour ce faire, l'Observatoire centralisera les données provenant des différents organismes de la branche intervenant notamment sur le champ de la formation, et développera ses études afin de permettre d'identifier les formations éligibles au compte personnel de formation,
- à demander à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi du Bâtiment (CPNE) et aux Commissions Paritaires Régionales de l'Emploi et de la Formation (CPREF) de solliciter l'Observatoire afin de finaliser les travaux de réalisation de l'outil « parcours de certification BTP » qui a pour objectif d'aider les salariés et les entreprises à construire de véritables parcours professionnels en choisissant les certifications adaptées.
- le service en ligne devra faciliter la mobilisation par les salariés de leur compte personnel de formation (CPF) notamment en leur permettant la construction d'un parcours certifiant,
- à solliciter l'OPCA pour qu'il accompagne des expérimentations de GPEC conduites dans les entreprises, en synergie avec les travaux déjà en cours au sein de l'organisme.

## 6. SENSIBILISER LES ENTREPRISES EN VUE DU DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE

Le Bâtiment, du fait de sa culture et de son organisation est la profession accueillant le plus de jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire.

Le secteur du BTP enregistre toutefois une très forte chute des effectifs dans ce mode de formation en alternance qui sont passés de 100 676 en 2007/2008 à 75 064 pour 2014/2015 sur l'ensemble des CFA et notamment au sein des 103 CFA du réseau CCCA.

Bien que les contraintes accumulées défavorisent cette voie de formation, les partenaires sociaux confirment leur fort attachement à l'apprentissage et restent persuadés qu'il constitue le meilleur moyen de transmettre les savoirs, de favoriser l'emploi des jeunes et de faciliter leur accès au monde du travail.

Dans la perspective d'une reprise à terme de l'activité économique, les partenaires sociaux du Bâtiment souhaitent convaincre un plus grand nombre d'entreprises du Bâtiment d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du Bâtiment.

Les récentes décisions gouvernementales devraient être de nature à favoriser une reprise du nombre d'entrées en apprentissage qui restent également dépendantes du niveau d'activité enregistré par les entreprises.

Soucieux d'assurer l'avenir du secteur ainsi que la transmission et le maintien des savoirs et des compétences au sein des entreprises, les parties signataires entendent préparer la reprise économique et renouvellent ainsi leur engagement relatif à l'emploi des jeunes dans les filières en alternance.

Les parties signataires réaffirment leur engagement à :

- continuer, notamment via le CCCA-BTP, à organiser des campagnes de sensibilisation des entreprises du Bâtiment à l'importance de recruter des apprentis pour assurer la pérennité des compétences et conserver une main-d'œuvre qualifiée,
- intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion. La prise en compte de cet effort de formation, en permettant aux entreprises d'affecter à la réalisation d'une clause d'insertion les personnes en apprentissage, contribuera au développement de ce mode de formation et à l'acquisition durable de compétences par les jeunes, au sein de l'entreprise,
- accompagner les CFA paritaires dans leur évolution et leur adaptation dans l'offre de formation aux apprentis pour répondre aux besoins de compétences des entreprises,
- diversifier les formations susceptibles d'être proposées par la voie de l'apprentissage afin d'offrir l'éventail de possibilités le plus large possible aux jeunes et aux entreprises.

Les parties signataires s'engagent pour 2016/2017 sur l'objectif d'un effectif de 80 000 jeunes en apprentissage sur l'ensemble du territoire, soit 5 000 contrats de plus que les derniers chiffres annuels recensés.

Conscientes de l'importance du rôle du maître d'apprentissage et de son implication dans la formation du jeune et convaincues de l'intérêt de valoriser leur expérience et leurs compétences, les parties signataires s'engagent à :

- davantage communiquer sur le titre de Maître d'Apprentissage confirmé, dans le but constant de développer la qualité du recrutement, améliorer l'accompagnement des jeunes en apprentissage et valoriser le travail du Maître d'Apprentissage,
- demander aux partenaires sociaux du Bâtiment concernés par la mise en place des nouvelles régions d'engager la convergence des accords relatifs aux Maîtres d'Apprentissage confirmés.

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

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

Un comité du dialogue économique et de l'emploi, réuni conformément à l'article L. 2241-2 du Code du travail, se tiendra chaque année afin d'examiner la situation économique du secteur ainsi que les perspectives d'évolution de la conjoncture économique. Il s'attachera à analyser les conséquences prévisibles de cette évolution en termes d'emplois et à apprécier les actions entreprises dans le cadre du présent accord.

À cet effet, les indicateurs figurant dans les titres I « situation économique » et II « situation de l'emploi et situation salariale » dont la liste est annexée au présent accord seront régulièrement réexaminés et mis à jour.

## »» TITRE VI – CADRE JURIDIQUE

### 1. CHAMP D'APPLICATION

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



- de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (Code IDCC 1597),
- de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (Code IDCC 1596),
- ou de la Convention Collective Nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006, (Code IDCC 2609),
- ou de la Convention Collective Nationale des Cadres du Bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004, (Codes IDCC 2420 et 0203), et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces Conventions Collectives.

## **2. ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord national sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles

L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## **3. DÉNONCIATION ET RÉVISION**

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016  
En 14 exemplaires.

# **ANNEXE À L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 14 JANVIER 2016 MÉTHODE POUR UN DIALOGUE ÉCONOMIQUE ET DE L'EMPLOI DANS LE BÂTIMENT**

Liste des indicateurs des titres I « situation économique » et II « situation de l'emploi et situation salariale » prévue au titre V de l'accord collectif national.

## **»» TITRE I – SITUATION ÉCONOMIQUE**

- Mises en chantier de logements.
- Production de surfaces de plancher non-résidentielles.
- Production dans le domaine de l'amélioration-entretien.
- Évolution de l'activité hors inflation.
- Évolution du nombre de permis de construire et des mises en chantier.

- Évolution de la consommation de matériaux de construction
- Évolution de l'activité de l'artisanat du Bâtiment

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

### 2. ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DANS LE BÂTIMENT

- Évolution des effectifs salariés et intérimaires.
- Évolution des contrats de professionnalisation et répartition par taille d'entreprise, par âge des salariés et par sexe.
- Part relative des salariés âgés de moins de 30 ans et des salariés de plus de 50 ans, âge moyen des salariés.
- Nombre de départs en retraite de salariés ayant une activité dans le secteur.
- Évolution de la part des femmes et structure des effectifs féminins par catégorie professionnelle.
- Répartition des salariés par sexe au sein de chacune des catégories professionnelles du Bâtiment.

### 3. SITUATION DES SALAIRES

- Évolution des salaires du Bâtiment : indices de salaire de base (source ACEMO – Ministère du Travail) et salaires minimaux conventionnels.
- Inflation Hors tabac.



# AVENANT N° 68 DU 14 JANVIER 2016

## À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 AVRIL 1951 CONCERNANT LES APPOINTEMENTS MINIMAUX DES INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES DU BÂTIMENT

Les partenaires sociaux se sont réunis le 14 janvier 2016 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment, à effet du 1<sup>er</sup> février 2016.

### »» ARTICLE 1

Les parties signataires décident de revaloriser au 1<sup>er</sup> février 2016 les appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la convention collective nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

Coefficients	A compter du 1 <sup>er</sup> février 2016
	Valeurs en euros
60	1 808
65	1 958
70	2 109
75	2 256
80	2 402
85	2 546
90	2 695
95	2 845
100	2 985
103	3 073
108	3 205
120	3 541
130	3 825
162	4 749

### »» ARTICLE 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D 2231-2 du Code du travail.

### »» ARTICLE 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Fait à Paris, le 14 janvier 2016  
en 14 exemplaires

# ACCORD DU 8 JUILLET 2015 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

## »»» SOMMAIRE

<b>Préambule</b>	21
<b>Article 1 : Champ d'application</b>	22
<b>Article 2 : État des lieux de l'emploi des salariés jeunes et des salariés âgés</b>	22
2.1. Réalisation du diagnostic de Branche	22
2.2. Contenu du diagnostic de Branche	22
<b>Article 3 : Modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des salariés jeunes</b>	22
3.1. Objectifs d'embauché des jeunes en CDI	22
3.2. Intégration et accompagnement des salariés jeunes dans l'entreprise	23
3.2.1 <i>Parcours d'accueil dans l'entreprise</i>	23
3.2.2 <i>Désignation d'un référent</i>	23
3.3. La formation des salariés jeunes	23
3.4. Recours à l'alternance	23
3.5. Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires	23
<b>Article 4 : Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés</b>	24
4.1. Objectifs chiffrés en matière d'embauche et/ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés	24
4.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité	24
4.3. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation	24
4.4. Organisation de la coopération intergénérationnelle	25
4.4.1 <i>Objectif retenu par la branche</i>	25
4.4.2 <i>Indicateur de suivi au niveau de la branche</i>	25
<b>Article 5 : La transmission des savoirs et des compétences</b>	25
5.1. Mission de tutorat	25
5.2. Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)	26
5.3. Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures	26
5.4. Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés	26
<b>Article 6 : Dispositions diverses dont les modalités de suivi de l'accord de branche</b>	26
6.1. Date d'effet et calendrier de mise en œuvre	26
6.2. Durée	26
6.3. Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits	26
6.4. Adhésion	26
6.5. Révision et dénonciation	26
6.6. Dépôt	27

## »» PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1<sup>er</sup> mars 2013 portant création du contrat de génération – complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale, par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014 et enfin par le décret n° 2015-249 du 3 mars 2015.

L'objectif est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1 – champ d'application. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 16 498 salariés en 2011.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des salariés jeunes, favoriser l'embauche en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

- Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée).
- Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche relatif au contrat de génération et si celles-ci ne par-

viennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici le 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité.

- Pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité pour un accord collectif de branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activités.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la sécurité sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du Code du travail).

## »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.23Z (anciennement 203Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- 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 2 : ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES SALARIÉS JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS

### 2.1. RÉALISATION DU DIAGNOSTIC DE BRANCHE

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE DADS 2009, 2010 et 2011, sur le champ de la Convention Collective 00083 – Menuiseries charpentes portes planes et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

### 2.2. CONTENU DU DIAGNOSTIC DE BRANCHE

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés avec une distinction hommes-femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des jeunes :
  - évolution des effectifs salariés des moins de 26 ans ;
  - type de contrats pour les moins de 26 ans ;
  - évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS.
- au profil des salariés âgés :
  - évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus ;
  - type de contrats pour les 57 ans et plus ;
  - évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS.
- aux prévisions de départ à la retraite :
  - proportion d'effectifs sortants ;
  - nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2009, 2010 et 2011.

## »»» ARTICLE 3 : MODALITÉS D'INTÉGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS JEUNES

Le terme « salariés jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

### 3.1. OBJECTIFS D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CDI

Les perspectives d'embauches sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embauche sur la période 2016-2018 sont de 120 salariés. Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les

salariés de moins de 30 ans soit 30 recrutements de jeunes sur la période. La réalisation de l'objectif chiffré ci-dessus sera appréciée au regard de la conjoncture économique et du volume d'activité (par exemple nombre de mise en chantier) des secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles. Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

## 3.2. INTÉGRATION ET ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS JEUNES DANS L'ENTREPRISE

### 3.2.1. Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser au minimum par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du salarié jeune.

Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

### 3.2.2. Désignation d'un référent

Dès son arrivée, les entreprises présentent au jeune embauché, un salarié « référent » qui facilitera son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues.

Le jeune salarié est également informé à cette occasion s'il y a lieu de l'intitulé de la Convention Collective et des principaux accords collectifs applicables dans l'entreprise et de l'éventuelle existence d'un règlement intérieur.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du Code du travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

## 3.3. LA FORMATION DES SALARIÉS JEUNES

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 10 %

des salariés effectifs des secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Selon les données fournies par OPCA3+, ils sont bénéficiaires de 4,5 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et 17,5 % des formations au titre du plan dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 6,6 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 85,1 % des contrats de professionnalisation et de 2,9 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

## 3.4. RECOURS À L'ALTERNANCE

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

## 3.5. RECOURS AUX STAGES ET MODALITÉS D'ACCUEIL DES STAGIAIRES

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet profession-

nel. À cet effet, en fin de stage, une attestation pourra être remise sur les bases du modèle officiel résultant de l'arrêté du 29 décembre 2014 joint en annexe.

En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus.

Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste permanent dans l'entreprise.

## »» ARTICLE 4 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

### 4.1. OBJECTIFS CHIFFRÉS EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ET/OU DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 5,9 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 55 ans et plus. Cet objectif est d'une augmentation de 5 % des effectifs de la population des salariés âgés de 55 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2018.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 6.

### 4.2. MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail,

il est demandé aux entreprises de faire leur possible pour renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire, des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures ainsi que des actions de formation en matière d'hygiène et de sécurité pourront être utilement développées au sein des entreprises.

La prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

### L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en terme de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

Il est rappelé aux entreprises différentes formes d'aménagement de fin de carrière pouvant être proposés à leurs seniors de 55 ans et plus si le salarié le souhaite :

- Passage à temps partiel réalisé dans les 12 mois précédant le départ à la retraite.
- Aménagement des horaires pour le travail posté et de nuit dans la mesure des disponibilités existant dans l'entreprise.
- Exercice possible du tutorat.

### 4.3. DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

Selon les données d'OPCA3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 4,7 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés et de 5,7 % des formations au titre du plan dans les entreprises de moins de 10 salariés, de 1,1 % des formations au titre du contrat de professionnalisation, de 5,5 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 4,4 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est



nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise et, à défaut délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités. De plus une vigilance toute particulière doit être portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 6 ans.

Enfin, afin de développer la volonté des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation élaboré dans le cadre de l'accord du 28 novembre 2012 relatif au bilan de compétences et au passeport orientation et formation dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles sera diffusé aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative, de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

**Objectif chiffré :** Diffusion du passeport formation à 60 % des entreprises couvertes par le présent accord.

**Indicateur :** part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

## 4.4. ORGANISATION DE LA COOPÉRATION INTERGÉNÉRATIONNELLE

### 4.4.1. Objectif retenu par la Branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif

de Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE) ci-dessous visé à l'article 5.2, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

### 4.4.2. Indicateur de suivi au niveau de la Branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la Branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

## »» ARTICLE 5 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les séniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les séniors à s'inscrire dans cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes natures, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des séniors.

### 5.1. MISSION DE TUTORAT

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 5 de l'accord du 15 décembre 2011 dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés séniors volontaires.

## 5.2. TRANSMISSION DES SAVOIR-FAIRE ISSUS DE L'EXPÉRIENCE (TSE)

Construits au cours de la vie professionnelle, au travers d'un parcours spécifique voire atypique, les savoirs d'expérience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces « astuces métiers » et de ces « tours de mains » est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques afin de maintenir et développer la performance de l'entreprise.

TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de Branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience,
- d'organiser et professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail,
- d'accompagner, impliquer et outiller les acteurs internes du transfert,
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

## 5.3. OBJECTIFS CHIFFRÉS SUR L'ENSEMBLE DE CES MESURES

La Branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

## 5.4. INDICATEURS POUR SAVOIR SI LES OBJECTIFS CHIFFRÉS ONT ÉTÉ RÉALISÉS

Obtention par le biais de l'OPCA de branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

## »»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES DONT LES MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

### 6.1. DATE D'EFFET ET CALENDRIER DE MISE EN ŒUVRE

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de la publication de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

### 6.2. DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

### 6.3. MODALITÉS DE SUIVI ET D'ÉVALUATION DE LA RÉALISATION DES ENGAGEMENTS SOUSCRITS

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au Ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic. Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

### 6.4. ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en application de l'article D. 2231-8 du Code du travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

### 6.5. RÉVISION ET DÉNONCIATION

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## 6.6. DÉPÔT

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des

parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail.

Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Fait à Paris, le 8 juillet 2015



# **AVENANT N° 68 DU 22 MAI 2015**

## **À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES, DU 25 JANVIER 1991**

### **»»» PRÉAMBULE**

Dans le cadre des dispositions de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux ont fait le choix de définir les modalités de mise en œuvre des dispositions prévues pour les salariés à temps partiel, et plus particulièrement pour ceux relevant des emplois saisonniers, au titre de la vente-démonstration et du merchandising.

Ils rappellent que l'activité économique de cette branche professionnelle est très saisonnière, ce qui implique de recourir régulièrement à des emplois saisonniers.

Cet accord complète les dispositions des articles VIII-1 « Constatation » et VIII-2 « Démonstrateurs (trices) », du chapitre VIII « Emplois Saisonniers ».

Les partenaires sociaux signataires proposent une réponse pragmatique à la problématique spécifique de cette catégorie d'emplois saisonniers, alliant le respect des conditions d'emploi des salariés concernés et la qualité de la réponse économique des entreprises de la branche.

### **»»» ARTICLE 1 : OBJET**

Le présent accord a pour objet de définir les conditions d'exercice spécifiques à la catégorie de salariés précisée dans le préambule, relatives au temps partiel.

### **»»» ARTICLE 2 : DÉROGATION À LA DURÉE MINIMALE D'ACTIVITÉ**

Compte tenu des contraintes liées à la saisonnalité qui imposent des contraintes organisationnelles aux entreprises, lesdits salariés peuvent effectuer 8 heures hebdomadaires ou l'équivalent mensuel.

### **»»» ARTICLE 3 : GARANTIES POUR LESDITS SALARIÉS À TEMPS PARTIEL**

En contrepartie de la dérogation à la durée minimale, le salarié à temps partiel concerné par ladite dérogation, bénéficie d'horaires réguliers lui permettant de cumuler plusieurs activités à temps partiel, afin d'atteindre une durée globale d'activité égale à un temps complet ou au moins à la durée minimale d'activité prévue par la législation.

### **»»» ARTICLE 4 : HEURES COMPLÉMENTAIRES**

Les heures complémentaires sont les heures effectuées par le salarié à temps partiel au-delà de la durée minimale prévue par son contrat de travail ; elles ne peuvent dépasser le tiers de la durée hebdomadaire ou mensuelle prévues par le contrat de travail.

### **»»» ARTICLE 5 : RÉMUNÉRATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES**

Les heures n'excédant pas le 10 % de la durée contractuelle sont majorées à 15 %. Les heures effectuées entre 10 % et 33 % sont majorées à 30 %.

### **»»» ARTICLE 6 : DATE D'EFFET**

Le présent avenant prendra effet à compter du 22 mai 2015.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe des prud'hommes et fera l'objet d'une demande d'arrêté d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires.

### **»»» ARTICLE 7 : DURÉE**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 22 mai 2015

## ACCORD DU 21 SEPTEMBRE 2015

### DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE DU 31 MARS 1979, RELATIF AU RÉGIME DE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

#### »»» PRÉAMBULE

Conformément à l'Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche de la navigation de plaisance, la Fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, se sont réunis afin d'élaborer et de négocier un accord instituant au 1<sup>er</sup> janvier 2016 un régime de couverture complémentaire de Frais de santé pour les salariés de la branche.

Les partenaires sociaux ont voulu :

- assurer aux salariés un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L 911-7 du Code de la Sécurité sociale ;
- organiser l'accès à un dispositif d'assurance, à un coût avantageux, à l'ensemble des entreprises de la branche, en particulier les plus petites d'entre elles ;
- permettre la mutualisation des risques auprès d'un organisme d'assurance habilité recommandé au terme d'une procédure transparente de consultation et de mise en concurrence de différents opérateurs d'assurance. À cet effet, les partenaires sociaux ont procédé à un appel d'offres auprès d'organismes d'assurance sur la base d'un cahier des charges établi paritairement.

Le présent accord prévoit un régime conventionnel qui constitue un socle de base ainsi qu'un régime optionnel.

En tout état de cause, au-delà de ce régime de base obligatoire, les entreprises ont la faculté de mettre en place des régimes supplémentaires dont les garanties s'ajouteraient à celles prévues par le présent accord.

#### »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la

Convention Collective Nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979.

#### »»» ARTICLE 2 : OBJET

Les entreprises relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de mettre en place, au 1<sup>er</sup> janvier 2016, au profit de leurs salariés, la couverture complémentaire conventionnelle de base de Frais de santé prévue par le présent accord.

Les entreprises ayant mis en place un régime de couverture complémentaire de Frais de santé obligatoire avant l'entrée en vigueur du présent accord mais dont les garanties assurées ne couvrent pas à un niveau égal ou supérieur les garanties du régime de base définies dans le présent accord devront adapter leurs garanties à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

#### »»» ARTICLE 3 : SALARIES BÉNÉFICIAIRES

Le bénéfice des garanties visées à l'article 5-1 du présent accord est ouvert au profit de l'ensemble des salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective précitée, quelle que soit leur catégorie professionnelle et sans condition d'ancienneté. À ce stade, les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les mandataires sociaux ne sont pas automatiquement bénéficiaires, en application du présent accord, du régime de couverture complémentaire de Frais de santé. Ainsi, les employeurs devront veiller à mettre en œuvre les procédures adéquates de droit des sociétés, afin qu'ils puissent bénéficier, au besoin, de ce dispositif. L'adhésion des salariés bénéficiaires au régime conventionnel de base est obligatoire, sous réserve des cas de dispense définis à l'article 4 du présent accord.

Les ayants droit du salarié peuvent être couverts par une extension facultative souscrite individuellement par chaque salarié.

L'adhésion des salariés est maintenue en cas de suspension de leur contrat de travail, quelle qu'en soit la cause, dès lors qu'ils bénéficient, pendant cette période, d'un maintien de salaire, total ou partiel, ou d'indemnités journalières de Sécurité sociale.

Au cours d'une suspension du contrat de travail non rémunérée ou non indemnisée, le salarié n'est plus bénéficiaire de la couverture complémentaire de Frais de santé. Toutefois, le salarié peut souscrire un contrat de maintien de garanties sous réserve de s'acquitter de l'intégralité de la cotisation comprenant la part salariale et la part patronale.

## »» ARTICLE 4 : CAS DE DISPENSE D'ADHÉSION

Quelle que soit leur date d'embauché, les salariés peuvent, à leur initiative, être dispensés d'adhésion au dispositif, dans les cas suivants :

- les salariés à temps partiel et apprentis 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 du Code de la Sécurité sociale (CMU complémentaire) ou d'une aide à l'acquisition d'une complémentaire santé (ACS). Dans ces cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
- les salariés couverts par une assurance individuelle « Frais de santé » au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. Dans ce cas, la dispense ne peut jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- les salariés qui bénéficient par ailleurs, y compris en tant qu'ayants droit, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de couverture complémentaire de Frais de santé conforme à un de ceux fixés par arrêté du ministre chargé de la Sécurité sociale, à condition de le justifier chaque année.

Les salariés ci-dessus mentionnés devront formuler expressément et par écrit leur volonté de ne pas adhérer au régime, auprès de leur employeur, dans un délai de 15 jours à compter de la date de mise en place du régime dans l'entreprise, ou pour ceux embauchés postérieurement, dans un délai de 15 jours qui suit leur embauche. La demande de dispense des salariés concernés devra comporter la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

À défaut de fournir les éléments dans les délais, l'employeur procédera à l'affiliation du salarié.

En outre, ils seront tenus de communiquer à leur employeur, au moins une fois par an, les informations permettant de justifier leur situation. À défaut de justificatif, l'employeur procédera à l'affiliation du salarié.

Ils pourront à tout moment revenir sur leur décision et solliciter auprès de leur employeur, par écrit, leur adhésion au régime. Dans ce cas, leur adhésion prendra effet le premier jour du mois qui suit leur demande.

## »» ARTICLE 5 : PRESTATIONS ET COTISATIONS DU RÉGIME DE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

Les garanties sont mises en œuvre conformément aux exigences posées par l'article L. 871-1 du Code de la Sécurité sociale relatif aux contrats dits « responsables » et aux textes réglementaires pris pour son application.

Les prestations, qui incluent celles versées par le régime de base de Sécurité sociale, ne peuvent excéder le montant des frais restant à la charge des bénéficiaires du régime, après les remboursements de toute nature auxquels ils ont droit.

Sauf dispositions contraires prévues par le présent accord et sans préjudice des dispositions ci-dessus rappelées relatives aux contrats dits « responsables », les frais engagés en dehors de la période de garantie, ou non remboursés par les régimes de base de la Sécurité sociale, ne feront pas l'objet d'une prise en charge par le présent régime de couverture complémentaire de Frais de santé.

## ARTICLE 5.1. RÉGIME CONVENTIONNEL (OBLIGATOIRE POUR LE SALARIÉ)

	Régime Conventionnel
NATURE DES FRAIS	Y compris le régime de base de la Sécurité sociale
<b>HOSPITALISATION</b>	HOSPITALISATION Médicale et Chirurgicale y compris maternité
- Frais de séjour conventionnés ou non conventionnés	240% BR
- Chambre particulière y compris maternité	néant
- accompagnement (enfant de -12 ans)	néant
- Honoraires conventionnés (ADC, ADA) - Adhérent au CAS	240% BR
- Honoraires conventionnés (ADC, ADA) - Non adhérent au CAS	130% BR
- Honoraires non conventionnés (ADC, ADA) - Adhérent au CAS	240% BR
- Honoraires non conventionnés (ADC, ADA) - Non adhérent au CAS	130% BR
- Forfait journalier hospitalier	100% FR
<b>SOINS MEDICAUX COURANTS</b>	Conventionné ou non conventionné
- Analyses médicales	100% BR
- Auxiliaires médicaux	100% BR
- Orthopédie et autres prothèses	100% BR
- Appareillages auditifs	100% BR
- Consultations et visites généralistes - Adhérent au CAS	100% BR
- Consultations et visites généralistes - Non adhérent au CAS	100% BR
- Consultations et visites spécialistes - Adhérent au CAS	130% BR
- Consultations et visites spécialistes - Non adhérent au CAS	100% BR
- Actes techniques médicaux / de spécialités (ATM) - Adhérent au CAS	130% BR
- Actes techniques médicaux / de spécialités (ATM) - Non adhérent au CAS	100% BR
- Actes d'imagerie (ADI, ADE) - Adhérent au CAS	100% BR
- Actes d'imagerie (ADI, ADE) - Non adhérent au CAS	100% BR
- Pharmacie prise en charge par la Sécurité sociale	100% BR
- Transport (pris en charge Sécurité sociale)	100% BR
<b>DENTAIRE</b>	Conventionné ou non conventionné
- Soins dentaires	170% BR
- Inlays simple, Onlay	170% BR
- Inlays, core et parodontie pris en charge Sécurité sociale	170% BR
- Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale	220% BR
- Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale	225% BR
Orthodontie non prise en charge par la Sécurité sociale	néant
- Implant dans la limite de 3 par an	néant
Pardontologie non prise en charge par la Sécurité sociale (curetage, surfaçage)	5% PMSS par an et par bénéficiaire (soit 158,50 € en 2015)
<b>OPTIQUE</b>	Conditions de limitation du nombre d'Equipement * Le coût de la monture ne peut pas dépasser 150 €
- Verres unifocaux tous types (la paire) + Monture	grilles optique
- 1 Verres unifocal + 1 Verre multifocal + Monture	
- Verres multifocaux tous types (la paire) + Monture	
- Lentilles prises en charge par la Sécurité sociale	100% BR + 2% PMSS (forfait par an)
- Lentilles non prises en charge par la Sécurité sociale (y compris jetables)	2% PMSS (forfait par an)
<b>ACTES DE PREVENTION</b>	
- Ensemble des actes de prévention pris en charge dans le cadre de la Loi du 13 août 2001	100% BR
<b>MATERNITE</b>	
- Indemnité en cas de naissance	néant
<b>AUTRES</b>	
- Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale (traitements et honoraires)	-
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, diététicien, bilan nutritionnel, éthiopate, psychomotricien, psychologue Praticien Diplômé (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	20 € par séance (maximum 2 séances par an et par bénéficiaire)
Pharmacie prescrite non prise en charge par la sécurité sociale	néant

### \* EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement. Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la Sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

## RÉGIME CONVENTIONNEL

<b>Adulte</b> (> ou = 18 ans) Code LPP	<b>BASE DE REMBOURSEMENT</b>	<b>CLASSE DE VERRES</b>	<b>UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX</b>	<b>Avec/Sans Cylindre</b>	<b>SPHERE</b>	<b>Montant en %PMSS pour une paire (monture comprise)</b>	
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	2,29 €	1	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	4% PMSS	
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	4,12 €	2			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	6,4% PMSS	
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté	7,62 €	2			< à -10 ou > à +10	6,4% PMSS	
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	3,66 €	1		Cylindre < à 4	de -6 à +6	4% PMSS	
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	6,86 €	2			< à -6 et > à +6	6,4% PMSS	
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	6,25 €	2		Cylindre > à 4	de -6 à +6	6,4% PMSS	
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté	9,45 €	2			< à -6 et > à +6	6,4% PMSS	
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	7,32 €	1		MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	6,4% PMSS
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	10,82 €	2				< à -4 ou > à +4	6,4% PMSS
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	10,37 €	2			Tout Cylindre	de -8 à +8	6,4% PMSS
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	24,54 €	2			< à -8 ou > à +8	6,4% PMSS	
<b>Enfant</b> (<18 ans) Code LPP	<b>BASE DE REMBOURSEMENT</b>	<b>CLASSE DE VERRES</b>	<b>UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX</b>	<b>Avec/Sans Cylindre</b>	<b>SPHERE</b>	<b>Montant en %PMSS pour une paire (monture comprise)</b>	
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	12,04 €	1	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	4% PMSS	
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	26,68 €	2			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	6,4% PMSS	
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté	44,97 €	2			< à -10 ou > à +10	6,4% PMSS	
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	14,94 €	1		Cylindre < à 4	de -6 à +6	4% PMSS	
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	36,28 €	2			< à -6 et > à +6	6,4% PMSS	
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	27,90 €	2		Cylindre > à 4	de -6 à +6	6,4% PMSS	
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté	46,50 €	2			< à -6 et > à +6	6,4% PMSS	
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	39,18 €	1		MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4	6,4% PMSS
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	43,30 €	2				< à -4 ou > à +4	6,4% PMSS
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	43,60 €	2			Tout Cylindre	de -8 à +8	6,4% PMSS
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	66,62 €	2			< à -8 ou > à +8	6,4% PMSS	



## ARTICLE 5.2. RÉGIME OPTIONNEL À ADHÉSION FACULTATIVE

NATURE DES FRAIS	Régime optionnel
	<i>En complément du régime conventionnel</i>
<b>HOSPITALISATION</b>	<b>HOSPITALISATION Médicale et Chirurgicale y compris maternité</b>
- Frais de séjour conventionnés ou non conventionnés	+ 40% BR
- Chambre particulière y compris maternité	1,40% PMSS (soit 44,38€ en 2015) limité à 20 jours par année civile
- accompagnement (enfant de -12 ans)	1% PMSS (soit 31,70€ en 2015) limité à 20 jours par année civile
- Honoraires conventionnés (ADC, ADA) - Adhérent au CAS	+ 40% BR
- Honoraires conventionnés (ADC, ADA) - Non adhérent au CAS	+ 50% BR
- Honoraires non conventionnés (ADC, ADA) - Adhérent au CAS	+ 40% BR
- Honoraires non conventionnés (ADC, ADA) - Non adhérent au CAS	+ 50% BR
- Forfait journalier hospitalier	-
<b>SOINS MEDICAUX COURANTS</b>	<b>Conventionné ou non conventionné</b>
- Analyses médicales	+ 10% BR
- Auxiliaires médicaux	+ 10% BR
- Orthopédie et autres prothèses	+ 10% BR
- Appareillages auditifs	+ 10% BR
- Consultations et visites généralistes - Adhérent au CAS	+ 70% BR
- Consultations et visites généralistes - Non adhérent au CAS	/
- Consultations et visites spécialistes - Adhérent au CAS	+ 40% BR
- Consultations et visites spécialistes - Non adhérent au CAS	/
- Actes techniques médicaux / de spécialités (ATM) - Adhérent au CAS	+ 40% BR
- Actes techniques médicaux / de spécialités (ATM) - Non adhérent au CAS	/
- Actes d'imagerie (ADI, ADE) - Adhérent au CAS	+ 20% BR
- Actes d'imagerie (ADI, ADE) - Non adhérent au CAS	/
- Pharmacie prise en charge par la Sécurité sociale	/
- Transport (pris en charge Sécurité sociale)	+ 30% BR
<b>DENTAIRE</b>	<b>Conventionné ou non conventionné</b>
- Soins dentaires	/
- Inlays simple, Onlay	+ 100% BR
- Inlays, core et parodontie pris en charge Sécurité sociale	+ 150% BR
- Prothèses dentaires prises en charge par la Sécurité sociale	+ 100% BR
- Orthodontie prise en charge par la Sécurité sociale	+ 25% BR
Orthodontie non prise en charge par la Sécurité sociale	150% BR
- Implant dans la limite de 3 par an	7% PMSS par an et par bénéficiaire (soit 221,90 € en 2015)
Pardontologie non prise en charge par la Sécurité sociale (curetage, surfaçage)	/
<b>OPTIQUE</b>	<b>Conditions de limitation du nombre d'Equipe-ment * Le coût de la monture ne peut pas dépasser 150 €</b>
- Verres unifocaux tous types (la paire) + Monture	grilles optique
- 1 Verres unifocal + 1 Verre multifocal + Monture	
- Verres multifocaux tous types (la paire) + Monture	
- Lentilles prises en charge par la Sécurité sociale	+ 3% PMSS (forfait par an) (soit 95,1 € en 2015)
- Lentilles non prises en charge par la Sécurité sociale (y compris jetables)	+ 8% PMSS (forfait par an) (soit 253,6 € en 2015)
<b>ACTES DE PREVENTION</b>	
- Ensemble des actes de prévention pris en charge dans le cadre de la Loi du 13 août 2001	-
<b>MATERNITE</b>	
- Indemnité en cas de naissance	10% PMSS (soit 317 € en 2015)
<b>AUTRES</b>	
- Cures thermales acceptées par la Sécurité sociale (traitements et honoraires)	35 à 20% BR selon les actes
- Ostéopathe, chiropracteur, acupuncteur, diététicien, bilan nutritionnel, éthiopate, psychomotricien, psychologue Praticien Diplômé (si intervention dans le cadre de praticien inscrit auprès d'une association agréée)	+ 5 € par séance (maximum 2 séances par an et par bénéficiaire)
Pharmacie prescrite non prise en charge par la sécurité sociale	1% PMSS (soit 31,70 € en 2015)

### \* EQUIPEMENT OPTIQUE :

Conformément au décret n° 2014-1374 du 18 novembre 2014 et sauf en cas d'évolution de la vue médicalement constatée, le remboursement du renouvellement d'un équipement optique, composé de deux verres et d'une monture, n'est possible qu'au-delà d'un délai de 12 mois pour les mineurs et de 24 mois pour les adultes suivant l'acquisition du précédent équipement. Pour l'appréciation de la période permettant un renouvellement, le point de départ est fixé à la date d'acquisition d'un équipement optique (ou du premier élément de l'équipement dans l'hypothèse d'un remboursement demandé en deux temps). La justification de l'évolution de la vue se fonde soit sur la présentation d'une nouvelle prescription médicale portant une correction différente de la précédente, soit sur la présentation de la prescription initiale comportant les mentions portées par l'opticien en application de l'article R. 165-1 du Code de la Sécurité sociale. La nouvelle correction doit être comparée à celle du dernier équipement ayant fait l'objet d'un remboursement par l'assureur.

## RÉGIME OPTIONNEL

Adulte (> ou = 18 ans) Code LPP	BASE DE REMBOURSEMENT	CLASSE DE VERRES	UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX	Avec/Sans Cylindre	SPHERE	Montant en %PMSS pour une paire (monture comprise)	
2203240 : verre blanc 2287916 : verre teinté	2,29 €	1	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	7,55% PMSS	
2280660 : verre blanc 2282793 : verre blanc 2263459 : verre teinté 2265330 : verre teinté	4,12 €	2			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	9,77% PMSS	
2235776 : verre blanc 2295896 : verre teinté	7,62 €	2			< à -10 ou > à +10	9,77% PMSS	
2259966 : verre blanc 2226412 : verre teinté	3,66 €	1		Cylindre < à 4	de -6 à +6	7,55% PMSS	
2284527 : verre blanc 2254868 : verre teinté	6,86 €	2			< à -6 et > à +6	9,77% PMSS	
2212976 : verre blanc 2252668 : verre teinté	6,25 €	2		Cylindre > à 4	de -6 à +6	9,77% PMSS	
2288519 : verre blanc 2299523 : verre teinté	9,45 €	2			< à -6 et > à +6	9,77% PMSS	
2290396 : verre blanc 2291183 : verre teinté	7,32 €	1			MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4
2245384 : verre blanc 2295198 : verre teinté	10,82 €	2		< à -4 ou > à +4		9,77% PMSS	
2227038 : verre blanc 2299180 : verre teinté	10,37 €	2		Tout Cylindre		de -8 à +8	9,77% PMSS
2202239 : verre blanc 2252042 : verre teinté	24,54 €	2	< à -8 ou > à +8	9,77% PMSS			
<b>Enfant (&lt;18 ans) Code LPP</b>	<b>BASE DE REMBOURSEMENT</b>	<b>CLASSE DE VERRES</b>	<b>UNIFOCAUX / MULTIFOCAUX</b>	<b>Avec/Sans Cylindre</b>	<b>SPHERE</b>	<b>Montant en %PMSS pour une paire (monture comprise)</b>	
2261874 : verre blanc 2242457 : verre teinté	12,04 €	1	UNIFOCAUX	Sphérique	de -6 à +6	7,55% PMSS	
2243540 : verre blanc 2297441 : verre teinté 2243304 : verre blanc 2291088 : verre teinté	26,68 €	2			de -6,25 à -10 ou de +6,25 à +10	9,77% PMSS	
2273854 : verre blanc 2248320 : verre teinté	44,97 €	2			< à -10 ou > à +10	9,77% PMSS	
2200393 : verre blanc 2270413 : verre teinté	14,94 €	1		Cylindre < à 4	de -6 à +6	7,55% PMSS	
2283953 : verre blanc 2219381 : verre teinté	36,28 €	2			< à -6 et > à +6	9,77% PMSS	
2238941 : verre blanc 2268385 : verre teinté	27,90 €	2		Cylindre > à 4	de -6 à +6	9,77% PMSS	
2245036 : verre blanc 2206800 : verre teinté	46,50 €	2			< à -6 et > à +6	9,77% PMSS	
2259245 : verre blanc 2264045 : verre teinté	39,18 €	1			MULTIFOCAUX	Sphérique	de -4 à +4
2238792 : verre blanc 2202452 : verre teinté	43,30 €	2		< à -4 ou > à +4		9,77% PMSS	
2240671 : verre blanc 2282221 : verre teinté	43,60 €	2		Tout Cylindre		de -8 à +8	9,77% PMSS
2234239 : verre blanc 2259660 : verre teinté	66,62 €	2	< à -8 ou > à +8	9,77% PMSS			

## ARTICLE 5.3. ENGAGEMENT DES PARTENAIRES SOCIAUX AU TITRE DU HAUT DEGRÉ DE SOLIDARITÉ

Le présent accord instaure un régime Frais de santé conventionnel obligatoire présentant un degré élevé de solidarité au sens de l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

La part de la cotisation affectée au financement de ces prestations est fixée à 2 % minimum.

## ARTICLE 5.4. COTISATIONS

### – RÉGIME COLLECTIF CCN À ADHÉSION OBLIGATOIRE POUR LE SALARIÉ UNIQUEMENT

#### a/ Personnel actif

	Régime général	Régime local
	Taux en % du PMSS	
Cotisation salarié – appel entreprise	0,89 %	0,49 %
Cotisation conjoint – appel sur compte individuel	0,98 %	0,53 %
Cotisation enfant – appel sur compte individuel	0,53 %	0,33 %

Les taux de cotisations ci-dessus sont garantis pour 2016-2017. La cotisation « salarié » de 0,89 % sera appelée à 0,86 % pour l'année 2016.

#### b/ Catégorie loi « Evin »

	Régime général	Régime local
	Taux 2016 en % du PMSS	
Cotisation adulte – appel sur compte individuel	1,19 %	0,64 %
Cotisation enfant – appel sur compte individuel	0,53 %	0,33 %

### – RÉGIME OPTIONNEL À ADHÉSION FACULTATIVE

#### a/ Personnel actif

	Régime général local
	Taux 2016 en % du PMSS
Cotisation salarié – appel entreprise	0,32 %
Cotisation salarié facultatif conjoint – appel sur compte individuel	0,36 %
Cotisation enfant – appel sur compte individuel	0,13 %

#### b/ Catégorie loi « Evin »

	Régime général local
	Taux 2016 en % du PMSS
Cotisation adulte – appel sur compte individuel	0,43 %
Cotisation enfant – appel sur compte individuel	0,13 %

## »»» ARTICLE 6 : ORGANISME D'ASSURANCE HABILITÉ RECOMMANDÉ

Les partenaires sociaux choisissent de recommander aux entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, pour assurer le régime de couverture complémentaire de Frais de santé prévue par le présent accord, l'organisme d'assurance habilité suivant :

AG2R PREVOYANCE dont le siège social est situé 35, boulevard Brune – 75014 Paris

Les modalités d'organisation de la recommandation sont 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 cinq ans à compter de la date d'entrée en vigueur du présent accord. À cette fin, ils se réuniront au plus tard six mois avant l'échéance.

## »» ARTICLE 7 : FINANCEMENT DU RÉGIME

Le financement du régime collectif dont bénéficie le salarié à titre obligatoire est assuré par une cotisation répartie à hauteur de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

L'affiliation des ayants droit ainsi que l'amélioration de garanties au titre du régime obligatoire sont intégralement financées par le salarié, si elles sont effectuées à titre individuel et facultatif par le salarié.

## »» ARTICLE 8 : MAINTIEN DES GARANTIES EN APPLICATION DE L'ARTICLE 4 DE LA LOI « EVIN » N° 89-1009 DU 31 DÉCEMBRE 1989

Au titre de l'article 4 de la loi « Evin » précitée, deux catégories de bénéficiaires ont droit au maintien individuel de la couverture Frais de santé, à leur demande :

- les anciens salariés bénéficiaires d'une rente d'incapacité de travail ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail, ou le cas échéant, dans les six mois suivant l'expiration de la période durant laquelle ils bénéficient à titre temporaire du maintien de ces garanties conformément aux dispositions de l'article 9 du présent accord relatif à la mise en œuvre de la portabilité.

Conformément à l'article 4 de la loi « Evin », l'organisme d'assurance habilité adresse la proposition de maintien de la couverture à ces anciens salariés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire.

- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé, pendant une durée minimale de douze mois à compter du décès, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les six mois suivant le décès.

Conformément à l'article 4 de la loi « Evin », l'organisme d'assurance adresse la proposition de maintien de la couverture à ces personnes au plus tard dans le délai de deux mois à compter du décès. Le maintien de la garantie donne lieu à un nouveau contrat entre l'assuré et l'organisme d'assurance habilité. Ce nouveau contrat ou la nouvelle convention doit prévoir que la garantie prend effet, au plus tard, au lendemain de la demande et doit maintenir à l'identique les garanties des salariés actifs.

Les personnes bénéficiaires financent seules ce maintien de garantie.

Les tarifs applicables aux personnes visées ci-dessus ne peuvent être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux applicables aux salariés actifs.

## »» ARTICLE 9 : PORTABILITÉ DES GARANTIES

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale, les salariés garantis collectivement en matière de remboursement de Frais de santé et de maternité bénéficient, du maintien temporaire de leur couverture en cas de cessation du contrat de travail non consécutive à une faute lourde ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, arrondie au nombre supérieur, dans la limite de douze mois.

Il incombe à l'ancien salarié de justifier auprès de l'organisme d'assurance, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, qu'il remplit les conditions requises pour en bénéficier.

L'employeur signale le maintien des garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme d'assurance habilité de la cessation du contrat de travail.

## »» ARTICLE 10 : SUIVI DU RÉGIME DE COUVERTURE COMPLÉMENTAIRE DE FRAIS DE SANTÉ

Le régime de couverture complémentaire de Frais de santé est administré par la Commission nationale paritaire dont sont membres l'organisation d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives signataires ou adhérentes de la Convention Collective Nationale précitée.

L'organisme d'assurance habilité recommandé communique chaque année les documents, rapports financiers et analyses commentées nécessaires aux travaux de la Commission, au plus tard le 1<sup>er</sup> juin suivant la clôture de l'exercice.

En fonction de l'équilibre financier du régime et des évolutions législatives et réglemen-

taires, après présentation des comptes devant la Commission nationale paritaire par l'organisme d'assurance habilité, les garanties et/ou la cotisation pourront faire l'objet d'un ajustement négocié paritairement.

## »» ARTICLE 11 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 21 septembre 2015





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

### BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

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

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

.....

(\* voir fiche de paie)

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

Date : .....

Signature,

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

**Fédération Générale FO Construction**  
**170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10**  
**Email : [secretariatfobtp@orange.fr](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**  
**Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**



# ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE  
PRÉVOYANCE  
SANTÉ  
ÉPARGNE  
ASSURANCES  
ACTION SOCIALE  
VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE

## LA FRANCE EN ÉTAT D'URGENCE

Je voudrais, une fois de plus, m'attacher à la mise en lumière de faits dont la presse sous ordres évite de parler. Que ce soit par goût de lucre ou par pur obscurantisme elle fait mine d'ignorer les excès dont je me fais un devoir de dénoncer ci-dessous.

La France est en état d'urgence, tout le monde est sur le pont. La dernière mesure, et c'est ce qui fait l'objet de la présente enquête, le mot n'est pas trop fort, car la prise de renseignement a nécessité de nombreux repas d'informations. La dernière mesure prise disais-je, a pour but de sévir avec la plus grande rigueur contre tous ceux qui soi-disant peuvent être dangereux en lançant des informations soi-disant de mauvais augures qui pourraient saper le moral des français déjà bien atteint.

Les autorités ont donc lancé une chasse impitoyable contre tous les soi-disant colporteurs de nouvelles susceptibles d'alarmer l'opinion publique. Je tiens de première main (comme d'habitude) que l'on a arrêté tout récemment un individu qui ayant consulté le ciel avec ostentation, a murmuré à l'oreille d'un passant : Je crois qu'il va pleuvoir. Ce propos soi-disant tendancieux ayant été entendu par un agent des services secrets, l'individu a été conduit immédiatement au placard.

D'autres arrestations ont eu lieu dans divers points du territoire, notamment à Paris, où une dangereuse activiste postée sur le quai de la station Pigalle, se demandait soi-disant à haute voix si la loi El khomeri avait prévu de supprimer les derniers wagons des rames des métros, tant l'attente était longue. On a également mis en prison un jeune homme qui prétendait avoir soi-disant vu madame El khomeri sortir discrètement des water-closets publics, sous-entendu que son projet de loi serait à chier. Un quadragénaire qui annonçait soi-disant l'augmentation du litre de Ricard (il s'agit, vous l'avez bien compris du prix et non de l'agrandissement du litre) s'est vu incarcéré d'urgence : il y avait de quoi affoler les trois quart de la population.

Enfin aux dernières nouvelles, on aurait lancé un mandat d'amener contre un individu qui aurait soi-disant dit que la loi El khomeri était excellente pour l'emploi, mais sur un tel ton qu'on aurait pu s'imaginer qu'il voulait dire le contraire. Dans les milieux que l'on qualifie régulièrement de « bien informé » il se dit qu'il pourrait être capturé mort ou vif, incessamment et peut être même avant.

Halte à l'arbitraire qui, sous de fallacieux prétextes, veut empêcher le français moyen de s'exprimer contre une loi scélérate.



Votre dévoué Gérard MANSOIF  
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé

N.B. Tous les lecteurs qui auront trouvé le nombre exact de « soi-disant » glissés dans ce texte auront droit à l'estime de ma rédactrice en chef.

Fédération Générale



### »»» 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<sup>er</sup> 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](http://www.compedit-beauregard.fr)



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

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