

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 646 | AVRIL 2016



ÉDITORIAL

MANIFESTATION DU 24 MARS À PARIS CONTRE LA LOI TRAVAIL !!

Après le succès des manifestations du 9 mars, la journée du 17 mars a constitué une étape importante dans le combat pour le retrait du projet de loi Travail.

À l'appel du syndicat étudiant Unef et des syndicats de lycéens FIDL et UNL, soutenus par quatre syndicats de salariés dont FO, des dizaines de milliers de manifestants ont défilé. Une nouvelle journée a eu lieu le 24 mars (du même type que le 17), jour de présentation du projet de loi en Conseil des ministres, avant passage en commission puis examen par l'Assemblée nationale en avril et en mai.

Puis ce sera le rendez-vous essentiel du 31 mars, avec appel à la grève et manifestations dans le privé et le public sur tout le territoire.

Les annonces du Premier ministre du 14 mars atténuent certains reculs mais l'essentiel reste, dont la philosophie générale. De fait, ce projet constitue pour les travailleurs une régression importante qu'il faut combattre.

Licenciements facilités, pression sur le pouvoir d'achat, rien pour dissuader les contrats précaires et consolider le CDI, remise en cause de la médecine du travail, mise en place de référendums font partie de cette régression sociale.

Ainsi, demain une entreprise connaissant quelques difficultés pourra toujours trouver, par pression ou chantage, un ou des « syndicats » acceptant que les heures supplémentaires soient moins rémunérées et/ou que la durée du travail soit augmentée, voire que les salaires soient baissés.

Et le « contrat » s'imposera au contrat de travail, le salarié qui le refuserait étant licencié pour motif personnel et non pour licenciement économique.

De telles dispositions salissent le terme de « réforme » ou le pervertissent.

Dire qu'il y a des avancées relève dès lors du subterfuge et la ficelle est un peu grosse. Les prud'hommes ?

On en revient à la loi Macron. La garantie jeunes ?

C'était prévu et elle ne sera pas généralisée compte tenu de son coût (plus de 4 milliards d'euros).

Alors face au conservatisme réformateur du gouvernement et de ses accompagnateurs, seul le rapport de forces peut les ramener à la raison sociale.

Extrait de l'Éditorial de Jean-Claude Mailly du 23 mars 2016.

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

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

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

JE RESTE INFORME(E)

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

EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER

www.info-tpe.fr

la plate-forme Internet
des salariés des TPE

et www.force-ouvriere.fr



JOURNÉE TEMPS FORT BTP POUR LES TPE

La Fédération Générale Force Ouvrière organise différentes réunions pour les Très Petites Entreprises du secteur du Bâtiment – Travaux Publics.

- la première semaine d'avril à Chambéry ;
- fin avril au Mans ;
- la deuxième semaine de mai à Lyon ;
- et la troisième semaine de mai à Toulouse.

La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises

www.info-tpe.fr

FO TPE
2016

The graphic contains a 3x3 grid of icons: a yellow hard hat, a blue ruler, a white chef's hat, a silver wrench, a green caduceus, a silver laptop, a brown briefcase, a silver stroller, and a black chalkboard with white text.



ACCORD DE BRANCHE

PORTANT SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

»» PRÉAMBULE

Le droit à la formation s'est progressivement transformé, avec la réforme de 2003 puis celle de 2009 et l'accord interprofessionnel du 14 février 2013 et la loi du 5 mars 2014, pour permettre aux salariés de continuer à actualiser leurs connaissances, d'acquérir des compétences tout au long de leur vie professionnelle, mais aussi pour accompagner les demandeurs d'emploi et leur permettre de trouver rapidement un emploi.

Ces réformes qui sont à l'origine d'un ensemble d'outils (période de professionnalisation, compte personnel de formation, entretien professionnel...), permettent à chacun de bâtir son propre parcours de développement professionnel. C'est dans ce contexte qu'intervient le présent accord lequel est sans préjudice des textes réglementaires à paraître.

Les parties signataires rappellent toute l'importance qu'elles accordent à la formation professionnelle comme facteur de développement des connaissances et des compétences des salariés, d'enrichissement personnel et d'évolution des carrières, mais également comme facteur d'adaptation des entreprises aux mutations économiques et technologiques, de maintien et de développement de l'emploi.

Conscientes que le développement de l'accès à la formation est un enjeu majeur tant en faveur des jeunes entrant dans la vie professionnelle, que des salariés en activité, des seniors, des demandeurs d'emploi, les parties signataires du présent accord se donnent pour objectif :

- De permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle à travers les dispositifs tels que la Validation des Acquisitions de l'Expérience, l'entretien professionnel, le bilan de compétences, le Certificat de Qualification Professionnelle...
- De favoriser l'acquisition de qualifications tout au long de la vie professionnelle (contrats de professionnalisation, périodes de professionnalisation, parcours professionnels et certifiants).

- De développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle conduites tout au long de leur vie professionnelle dans le cadre du plan de formation, du Compte Personnel de Formation, Congé Individuel de Formation.
- De préparer des jeunes aux métiers de la Branche, notamment en développant la formation par la voie de l'alternance.
- D'assurer l'égalité (l'équité) entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.
- De réduire les différences constatées d'accès à la formation pour les salariés des petites et moyennes entreprises et d'y encourager le développement de la formation.
- De considérer la formation comme un investissement, et permettre la mise en place de parcours de formation, pour apporter des réponses aux entreprises dans la recherche de personnel qualifié et responsabiliser les salariés sur leur développement de carrière.

La loi sur la transition énergétique nous incite à réfléchir aux enjeux énergétiques, climatiques. Pour ce faire l'Observatoire des Métiers devra conduire des études prospectives sur l'évolution de nos métiers, en s'appuyant sur les besoins exprimés par les entreprises, les Observatoires régionaux et territoriaux et sous le contrôle la CPNEFP.

»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

»» ARTICLE 2 : CHOIX DE L'OPCA

Il est indiqué que les entreprises sont tenues de verser à OPCALIA, avant le 1^{er} mars de chaque année, leur contribution, assise sur les rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée à l'article L. 6331-1 du Code

du travail au titre du financement de la formation professionnelle continue.

»»» ARTICLE 3 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

L'Observatoire des Métiers créé au niveau de la Branche Professionnelle, piloté par la CPNEFP, a pour objectif, à travers des travaux d'analyse et de préconisations qu'il met en œuvre, d'apporter son concours à l'identification des changements qui affectent ou sont susceptibles d'affecter le niveau et le contenu des qualifications et par voie de conséquence des besoins en formation.

La mission de l'Observatoire consiste à assurer une veille prospective sur l'évolution des métiers de la Branche.

Cette mission générale se décline en plusieurs fonctions principales :

- disposer d'une pleine connaissance des métiers existants et des compétences qu'ils requièrent ;
- suivre et anticiper les évolutions démographiques qualitatives et quantitatives, des métiers afin de pouvoir analyser leur impact sur les emplois ;
- identifier les métiers et les compétences clés pour l'avenir. Une attention particulière devra être portée aux mutations professionnelles techniques et/ou technologiques, liées aux filières et aux métiers de la transition énergétique ;
- à la lumière de ces fonctions, identifier les besoins en formation et favoriser la mise en place des parcours de professionnalisation ;
- conduire des études et recherches en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels et également dans le domaine de l'apprentissage.

Pour réaliser ces travaux, l'Observatoire pourra s'appuyer sur les Observatoires régionaux et territoriaux, ainsi que sur les besoins exprimés par les entreprises et la CPNEFP.

En tant que de besoin la CPNEFP pourra lui permettre de constituer en son sein des groupes de travail *ad hoc* pour assurer le suivi des études nécessaires à l'exercice de ses missions.

L'Observatoire élabore chaque année le budget prévisionnel dont il a besoin pour mener

ses études et la diffusion de ses travaux et le transmet, à la CPNEFP. Seule la CPNEFP décidera du montant alloué à l'Observatoire.

L'Observatoire rend compte périodiquement auprès de la CPNEFP des travaux qu'il réalise.

La CPNEFP décidera de la diffusion des études et analyses réalisées.

LA FORMATION EN ALTERNANCE UNE PRIORITÉ POUR LA BRANCHE

Les signataires considèrent que l'alternance apporte aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, des moyens adaptés pour accéder à un emploi et, aux entreprises des moyens adaptés à leurs besoins en compétences et qualifications.

»»» ARTICLE 4 : L'APPRENTISSAGE

Les parties rappellent qu'elles donnent la priorité au recrutement par le biais de l'apprentissage pour les jeunes de moins de 26 ans. Le recrutement par ce biais permet :

- Aux apprentis d'acquérir une formation diplômante de qualité sur des domaines d'activités de plus en plus techniques et complexes, au travers d'un enseignement théorique et d'une mise en pratique directe de leurs connaissances.
- Aux entreprises de la Branche de valoriser leurs métiers et de procéder au recrutement de jeunes ainsi formés.

La CPNEFP fera le point sur le développement de l'apprentissage et transmettra ses conclusions aux partenaires sociaux.

»»» ARTICLE 5 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les contrats de professionnalisation ont vocation à permettre à leurs bénéficiaires d'acquérir un diplôme ou une qualification reconnue.

Une attention particulière sera accordée aux personnes sorties du système éducatif sans aucune qualification professionnelle, aux demandeurs d'emplois, reconnue ainsi qu'aux personnes en situation de handicap.

Le contrat de professionnalisation est ouvert :

- aux jeunes de 16 ans à 25 ans révolus sans qualification professionnelle et à ceux qui veulent compléter leur formation initiale, quel

qu'en soit le niveau, pour pouvoir accéder aux métiers souhaités,

- aux demandeurs d'emploi, âgés de 26 ans et plus dès leur inscription à Pôle Emploi lorsqu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser leur retour à l'emploi,
- aux bénéficiaires du revenu de solidarité active, de l'allocation spécifique ou de l'allocation aux adultes handicapés ou aux personnes ayant bénéficié d'un contrat conclu en application de l'article L. 5134-19-1 du Code du travail (contrat unique d'insertion).

Conformément à l'article L. 6325-1 du Code du travail, le contrat de professionnalisation a pour objectif de permettre à son bénéficiaire d'acquérir une des qualifications prévues à l'article L. 6314-1 du Code du travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

La durée du contrat pourra être portée à 24 mois et la durée de la formation pourra dépasser 25 % de la durée du contrat de professionnalisation, sans être inférieur à 150 heures. (Article L. 6325-12, L. 6325-13, L. 6325-14 du Code du travail).

Le contrat de professionnalisation peut être renouvelé une fois en cas d'échec aux épreuves correspondant à la qualification recherchée, ou lorsque l'objet du contrat initial n'a pu être atteint en raison de la maternité, de la maladie du titulaire, d'accident du travail ou de la défaillance de l'organisme de formation. Il peut être également prolongé par renouvellements pour la durée nécessaire à la présentation du titulaire aux épreuves prévues ci-dessus.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, l'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise.

Le salarié choisi pour être tuteur doit être volontaire et justifier d'une expérience professionnelle d'au moins deux ans dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Toutefois, l'employeur peut, notamment en l'absence d'un salarié qualifié répondant aux conditions prévues au second alinéa et à l'article D. 6325-9 du Code du travail, assurer lui-même le tutorat dès lors qu'il remplit les conditions de qualification et d'expérience.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la Branche se fait sur la base d'un forfait horaire validé par la CPNEFP.

Ce forfait horaire peut faire l'objet d'une modulation dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

La CPNEFP est chargée de la mise en œuvre de ce forfait.

»»» ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION DES TITULAIRES D'UN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés de moins de 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée ou de l'action de professionnalisation du contrat à durée indéterminée, une rémunération au moins égale à :

- 65 % du SMIC pour les salariés âgés de moins de 21 ans,
- 80 % du SMIC pour les salariés âgés de 21 ans et plus.

Ces rémunérations ne peuvent être inférieures, respectivement à 70 % et 85 % du SMIC dès lors que le bénéficiaire est titulaire d'une qualification au moins égale à celle d'un baccalauréat professionnel ou d'un titre ou diplôme à finalité professionnelle d'un même niveau.

Les salariés titulaires d'un contrat de professionnalisation âgés d'au moins 26 ans perçoivent, pendant la durée du contrat à durée déterminée, une rémunération au moins égale à 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

Ils bénéficient de l'ensemble des dispositions applicables aux autres salariés de l'entreprise dans la mesure où elles ne sont pas incompatibles avec les exigences de la formation (article L. 6325-6 du Code du travail).

»»» ARTICLE 7 : LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

La période de professionnalisation a notamment pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée (article L. 6324-1 du Code du travail). À cet effet, elle comprend des actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette période de professionnalisation a pour objet de permettre à son bénéficiaire de participer à des actions de formation visant :

- l'obtention d'un Certificat de Qualification Professionnelle ou d'un CQPI Certificat de Qualification Professionnelle Interprofessionnelle,
- l'obtention d'une qualification professionnelle inscrite au Répertoire National de la Certification Professionnelle,
- l'obtention d'une qualification reconnue par la Branche,
- l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- l'accès à une certification ou obligations réglementaires inscrites à l'inventaire établi par la CNCP Commission Nationale de la Certification Professionnelle.

Les parties signataires conviennent de confier à la CPNEFP de la Branche le soin d'adapter, réviser ou actualiser les actions de formation visées ci-dessus, compte tenu notamment des travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

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

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

Les parties au présent accord conviennent de privilégier la mise en œuvre des périodes de professionnalisation dont l'objet est de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés en contrat à durée indéterminée, du fait :

- des évolutions technologiques,
- des contraintes environnementales,
- des évolutions des métiers,
- de l'évolution professionnelle : accession à des fonctions nouvelles ou formation dans le cadre d'un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP),
- de l'obtention d'une reconnaissance du travailleur handicapé,
- d'une reconnaissance de la situation de handicap du travailleur,
- d'une déclaration d'inaptitude du salarié à son poste.

Durée des actions de formation

La durée de formation doit être au minimum de 70 heures réparties sur une période maximale de 12 mois calendaire.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les Acquis de l'Expérience (VAE),
- aux actions financées dans la cadre de l'abondement au Compte Personnel de Formation (CPF) prévue à l'article L. 6324-1 du Code du travail,
- aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire établi par la CNCP (Commission Nationale de la Certification Professionnelle) et correspondant à des compétences transversales exercées en situation professionnelles.

La prise en charge des actions de formation par l'OPCA de la Branche se fait sur la base d'un forfait horaire fixé par la CPNEFP.

»» ARTICLE 8 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

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

Le Compte Personnel de Formation est comptabilisé en heures. Dans le respect des conditions légales et réglementaires, le compte sera alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Dans le cadre de la performance énergétique les entreprises sont encouragées à abonder le Compte Personnel de Formation par accord d'entreprise dans le respect des conditions légales et réglementaires.

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du nombre d'heures créditées sur ce compte en accédant à un service dématérialisé gratuit.

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des Dépôts et Consignation, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-8 du Code du travail.

»» ARTICLE 9 : FORMATIONS ÉLIGIBLES

Les formations éligibles au Compte Personnel de Formation sont :

- celles qui permettent d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret,
- ainsi que l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Sont également éligibles les formations indiquées ci-dessous, sous réserve qu'elles soient inscrites à l'une des listes élaborées par la CPNEFP de la Branche par le COPANEF ou par le COPAREF de la région où travaille le salarié :

- les formations sanctionnées par un Certificat de Qualification Professionnel (CQP) ;
- les formations inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle (CNCP) et retenues par la CPNEFP de la Branche ;
- les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.

L'Observatoire des Métiers est chargé d'actualiser les listes déposées au COPANEF, au COPAREF pour les formations permettant d'acquérir les compétences utiles aux entreprises de leur ressort, et de celles de la Branche.

»» ARTICLE 10 : FINANCEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Lorsque le compte de formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de la Branche finance selon les modalités et les plafonds déterminés par son conseil d'administration :

1. les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation préformative et de certification ;
2. les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
3. les rémunérations des salariés, pour la partie de l'action mise en œuvre sur le

temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

Dans le respect des conditions légales et réglementaires, les entreprises d'au moins 10 salariés peuvent financer directement le Compte Personnel de Formation par accord d'entreprise, conclu pour 3 ans. Dans ce cas, le pourcentage de la contribution unique sera ramené de 1 % à 0,8 %.

En ce qui concerne la « valorisation » de parcours de formations des IRP, les parties conviennent de se revoir à nouveau à la suite de la publication des textes réglementaires à venir sur le sujet.

»» ARTICLE 11 : LE TUTORAT

Les parties conviennent que le développement du tutorat (tuteur dans le cadre de contrat ou de période de professionnalisation, maître de stage, maître, maître d'apprentissage...) est de nature à accroître la qualité et l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de la formation professionnelle.

En effet, le tuteur joue un rôle essentiel dans l'accueil, l'intégration du jeune dans l'entreprise, la confirmation de son projet professionnel par la transmission de sa propre expérience.

Les missions du tuteur – choisi sur la base du volontariat – ont pour objet :

- d'accompagner le salarié dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- d'aider, d'informer et de guider les salariés dans l'entreprise qui participent à des actions de formation ;
- de contribuer à l'acquisition des connaissances, des compétences et des aptitudes professionnelles par le salarié concerné ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre des actions de formation ;
- de transmettre les règles relatives à la sécurité au poste de travail en vue de réduire les risques d'accidents du travail ;
- d'assurer la liaison entre les organismes ou établissements de formation de ces personnes.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire pour exercer ses fonctions et se former.

Un tuteur pourra encadrer 2 salariés au maximum.

La Branche encourage fortement les entreprises à reconnaître les missions exercées par les tuteurs.

Ainsi, pour favoriser l'exercice de cette mission tutorale, les parties mettent l'accent sur le fait que le salarié doit, au préalable, bénéficier d'une préparation, et en tant que de besoin, d'une formation spécifique.

L'employeur choisit un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise parmi les volontaires.

MISE EN ŒUVRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

INFORMATION ET ORIENTATION

»»» ARTICLE 12 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les entreprises de la Branche mettront en place avec chaque salarié un entretien professionnel au minimum tous les 2 ans.

Cet entretien lui permettra de construire son parcours professionnel, d'exprimer ses besoins en formation et incitera l'entreprise à anticiper l'évolution de son organisation et des qualifications de ses salariés au moyen de formations adaptées à leurs projets professionnels dans l'entreprise.

Les conclusions de l'entretien seront formulées par écrit.

En application de l'article L. 6315-1, du Code du travail, tous les 6 ans l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatifs du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux recense, au cours des 6 dernières années, les entretiens professionnels mis en œuvre, les actions de formation réalisées, les progressions salariales ou professionnelles intervenues ; ainsi que les éléments de certification acquis, notamment par la voie de la VAE.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié. Il est distinct des entretiens réguliers et formels, existants dans l'entreprise essentiels à l'activité professionnelle.

»»» ARTICLE 13 : LE PASSEPORT FORMATION

Le passeport doit permettre au salarié d'identifier notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les expériences professionnelles acquises lors de stages ou de formation en entreprise,
- les diplômes, titres à finalité professionnelle ou certificats de qualification professionnelle validés par la CPNEFP de la Branche, ainsi que la qualification supérieure obtenue dans le cadre d'une formation promotionnelle reconnue,
- les activités tutorales exercées.

Ce document reste la propriété du salarié qui en conserve la responsabilité d'utilisation.

»»» ARTICLE 14: INFORMATION SUR LES MÉTIERS DE LA BRANCHE ET ORIENTATION PROFESSIONNELLE VERS CES MÉTIERS

La Branche apporte son concours pour faire connaître et valoriser l'image de ses métiers ; notamment dans le cadre de contrat conclu entre la Branche et les ministères chargés de l'Éducation nationale et de l'enseignement supérieur. Ce partenariat a pour objectif d'attirer les jeunes vers la profession, de renforcer l'attractivité des métiers de la Branche et de mettre en place les conditions d'informations et d'échanges avec les personnels de l'enseignement et de l'orientation.

La CPNEFP est consultée préalablement à la signature de ces accords. Des partenariats seront également recherchés en particulier avec Pôle Emploi, les missions locales, de l'APEC, des opérateurs régionaux de la formation et de l'orientation professionnelle.

»»» ARTICLE 15 : GESTION DES FONDS

La CPNEFP décidera de la répartition des fonds de la professionnalisation (tutorat, aide à la fonction tutorale, période de professionnalisation, contrat de professionnalisation). La section paritaire professionnelle de l'OPCA de la Branche aura en charge la gestion et le suivi du budget de la professionnalisation.

»»» **ARTICLE 16 : ÉGALITÉ (ÉQUITÉ) ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ACCÈS À LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

Les parties signataires rappellent leur volonté commune de promouvoir, au sein des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord, l'égalité de traitement entre tous les salariés.

Elles considèrent que la mixité, lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre d'égalité professionnelle, constitue un gage de cohésion sociale et de progrès économique et social. Elles érigent en principe général que les actions de formation doivent être accessibles aux salariés des deux sexes sans discrimination.

L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'évolution des qualifications et du déroulement de la carrière professionnelle.

À cet égard, les entreprises assureront un accès équitable entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de Validation des Acquis de l'Expérience, mises en œuvre dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du CPF.

Les travaux menés par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, sur la situation comparée des hommes et des femmes en matière d'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelle, sont transmis à la CPNEFP de la Branche professionnelle concernée.

»»» **ARTICLE 17 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES**

La Branche considère qu'il est important d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises. Elle demande à la CPNEFP de prendre les mesures nécessaires à cet effet, notamment en missionnant la section paritaires d'OPCALIA pour l'information des entreprises sur les différents dispositifs d'accès à la formation professionnelle tout au

long de la vie, notamment en prévoyant le financement du remplacement des salariés en formation.

»»» **ARTICLE 18 : LE RÔLE DE LA CPNEFP RÔLE DE LA CPNEFP**

Le rôle de la CPNEFP est défini au titre III – Rôle 1) emploi, 2) Formation de l'accord de Branche du 21 mai 1996.

Les missions de la CPNEFP instituées par le présent accord et qui s'ajoutent aux précédentes sont les suivantes :

- la CPNEFP pilote les travaux de l'Observatoire des Métiers qu'elle missionne,
- elle identifie les besoins en formation et favorise la mise en place de parcours de professionnalisation,
- elle décide de la diffusion du résultat des travaux de l'Observatoire des Métiers,
- elle est chargée du respect des priorités relatives à la période de professionnalisation et du suivi de leur mise en œuvre,
- elle établit la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à OPCALIA,
- elle est chargée de la mise en œuvre de la modulation du forfait horaire de prise en charge par OPCALIA des actions de formation dans le cadre de la professionnalisation,
- elle est habilitée à établir des qualifications professionnelles,
- elle mène une réflexion sur la fonction tutorale,
- elle prépare le bilan d'application du présent accord tous les trois ans,
- elle examine les conditions du présent accord dans les entreprises de la Branche,
- elle assure le suivi de l'accord,
- elle est chargée de la promotion de la formation professionnelle continue et des contacts institutionnelles.

Dans le cadre de la gestion des fonds elle peut décider d'affecter l'excédent sur les postes le nécessitant.

»»» **ARTICLE 19 : BILAN D'APPLICATION**

Les signataires de l'accord se réunissent tous les trois ans en vue d'en faire le bilan d'application.

»»» ARTICLE 20

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 21

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

»»» ARTICLE 22

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le Code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties signataires.

»»» ARTICLE 23

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ

d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

»»» ARTICLE 24

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Fait à Paris, le 22 septembre 2015

Un accord identique concernant les cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation a été signé à la même date. Vous pourrez le trouver sur le site internet de la Fédération : www.foconstuction.com.





ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE

ACCORD NATIONAL DU 4 NOVEMBRE 2015

RELATIF À LA PROTECTION SOCIALE COMPLÉMENTAIRE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET L'IMPORTATION DES BOIS ET À LA CRÉATION D'UN RÉGIME « FRAIS DE SANTÉ »

»» PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles des Industries du Bois et de l'Importation des Bois, compte tenu :

- de la généralisation de la complémentaire santé prévue par la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi ;
- de l'obligation de respecter la couverture minimale de garanties dite « panier de soins ANI », telle que définie par le Décret n° 2014-1025 du 8 septembre 2014 relatif aux garanties d'assurance complémentaire santé des salariés mises en place en application de l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité Sociale ;
- de la fin des clauses de désignation et de migrations suite à la décision du Conseil constitutionnel du 13 juin 2013, imposant le principe de la liberté d'entreprendre et la liberté contractuelle des employeurs dans le choix de l'organisme assureur qui couvrira l'ensemble de leurs obligations conventionnelles en matière de protection sociale complémentaire ;
- de la nécessité de prendre en compte les plafonds et planchers de garanties du nou-

veau cahier des charges des contrats dits « responsables ».

Ont décidé de négocier un accord national relatif au panier de soin minimal, afin de pouvoir proposer aux entreprises et salariés des entreprises dont les activités figurent dans le champ d'application du présent accord, une offre référencée destinée à leur permettre de disposer d'une réponse adaptée à la généralisation de la couverture complémentaire santé à compter du 1^{er} janvier 2016.

Ils ont convenu de la mise en œuvre de ce socle minimal de garanties par une offre référencée, mais faisant l'objet d'un suivi par les partenaires sociaux de la Branche professionnelle.

Ce régime concernera les salariés des entreprises du secteur relevant du champ d'application de l'accord, à l'exclusion de ceux relevant d'autres dispositions conventionnelles spécifiques (exemple : VRP).

»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/ NAF
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; Lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5 907 / 51.5 E
Scieries relevant du régime de travail du ministère du Travail	4 801 / 20.1 A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4 803 / 20.1 A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4 803 / 20.3 Z
Moulures, baguettes	4 803 / 20.3 Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés.....	4 804 / 20.2 Z
Production de charbon de bois.....	24.1 G

	Référence NAPE/ NAF
Panneaux de fibragglos	4 804 / 26.6 J
Poteaux, traverses, bois injectés	4 804 / 20.1 A
Application de traitement des bois	4 804 / 20.1 B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4 805 / 20.4 Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4 805 / 20.4 Z
Palettes	4 805 / 20.4 Z
Tourets	4 805 / 20.4 Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4 807 / 20.5 A
Fibres de bois	4 807 / 20.1 A
Farine de bois	4 807 / 20.1 A
Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5 402 / 36.4 Z
Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5 402 / 36.4 Z
Fabrication d'articles en liège	5 408 / 20.5 C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5 907 / 51.5 E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6 422 / 51.4 S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

»»» ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES DE LA GARANTIE « FRAIS DE SANTÉ »

Le régime complémentaire santé mis en place dans la Branche s'applique à toutes les entreprises dont l'activité relève du champ d'application du présent accord.

Les dispositions du présent accord prendront effet en application des dispositions de l'article 11.

Il est rappelé que la complémentaire santé est obligatoire pour tous les salariés, ayant 2 mois d'ancienneté, à l'exception, le cas échéant de ceux qui peuvent être dispensés d'affiliation dans les conditions exposées à l'article 3 du présent accord.

Cependant, les entreprises ou groupes d'entreprises qui ont mis en place un régime « frais de santé » avant la date d'extension du

présent accord ne sont pas tenu(e)s d'appliquer les dispositions du présent accord qui vise le panier de soin minimum obligatoire.

Au cas où une entreprise, notamment du fait de la souscription antérieure à la prise d'effet du présent accord paritaire de Branche d'un régime « frais de santé » comportant des garanties supérieures à celles définies dans le présent accord auprès d'un autre organisme assureur, viendrait à rejoindre le régime professionnel, une pesée spécifique du risque représenté par cette entreprise ou établissement serait réalisée afin d'en tirer les conséquences au regard de la mutualisation professionnelle.

Dans ce cas, les organismes assureurs calculeront la prime nécessaire à la constitution des provisions correspondantes et à la sauvegarde de l'équilibre technique du régime professionnel.

»» ARTICLE 3 : CONDITIONS D'EXONÉRATION D'AFFILIATION

Cette possibilité de dispense d'adhésion concernera les salariés qui relèvent de l'une des situations définies ci-après et qui en font la demande expresse écrite auprès de l'employeur en apportant les justificatifs nécessaires :

- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée au moins égale à douze (12) mois à condition de justifier par écrit en produisant tous documents d'une couverture individuelle souscrite pour le même type de garanties ;
- salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze (12) mois, même s'ils ne bénéficient pas d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs ;
- 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 ;
- salariés bénéficiaires de l'ACS ou de la CMU-C. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
- salariés couverts par une assurance individuelle au moment de la mise en place du dispositif ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- salariés qui bénéficient, y compris en tant qu'ayants droit, à condition de le justifier chaque année, d'une couverture collective relevant d'un dispositif de garantie « frais de santé » conforme à un de ceux visés ci-après (voir Arrêté du 26 mars 2012 relatif aux facultés de dispense d'adhésion) :
 - dispositif de protection sociale complémentaire (y compris étranger) présentant un caractère collectif et obligatoire (ainsi, la dispense d'adhésion ne peut jouer, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, que si ce dispositif prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire),

- régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la Sécurité Sociale,
- régime complémentaire relevant de la Caisse d'Assurance Maladie des Industries Électriques et Gazières (CAMIEG),
- régime complémentaire « frais de santé » facultatif référencé de la Fonction Publique d'État, dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels,
- régime complémentaire « frais de santé » facultatif (contrat labellisé ou convention de participation) de la Fonction Publique territoriale dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents,
- contrats d'assurance de groupe dits « Madelin »,
- régime spécial de Sécurité Sociale des gens de mer (ENIM),
- Caisse de Prévoyance et de Retraite des Personnels de la SNCF (CPRPSNCF).

Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

Cette demande comporte la mention selon laquelle le salarié a été préalablement informé par l'employeur des conséquences de son choix.

Pour les salariés qui travaillent régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs, le caractère collectif des garanties n'est pas remis en cause lorsque, pour une garantie donnée, la contribution due par l'employeur fait l'objet d'un partage par quotes-parts entre chacun d'entre eux selon les conditions qu'ils déterminent conjointement.

La mise en œuvre des cas de dispense prévus par le présent article s'entend sans préjudice de l'application aux salariés concernés qui le souhaitent, des dispositions de l'article 11 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 faisant obstacle à ce que les salariés employés par l'entreprise lors de la mise en place par voie de

décision unilatérale de l'employeur d'un système de garanties collectif couvrant les risques que ces dispositions mentionnent soient contraints de cotiser contre leur gré à ce système.

»» ARTICLE 4 : FINANCEMENT DU RÉGIME PANIER DE SOIN MINIMUM

1. FINANCEMENT DU DISPOSITIF

Le financement du contrat collectif d'assurance souscrit par l'employeur, afin de couvrir les garanties du panier de soin minimum obligatoire « frais de santé » définies par le présent accord – au titre du seul salarié – est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur ;
- 50 % maximum à la charge du salarié.

En tout état de cause, si le salarié souhaite étendre facultativement sa couverture « frais de santé » à ses ayants droit ou s'il souhaite souscrire des garanties facultatives optionnelles en complément de celles du panier de soin minimum obligatoire, il devra en assurer la totalité du financement.

En revanche, si l'employeur, dans le cadre des dispositions de l'acte juridique (défini à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale) instituant ou modifiant les garanties collectives applicables à ses salariés choisit de les améliorer, une répartition différente plus avantageuse peut être retenue.

2. SALARIÉ À EMPLOYEURS MULTIPLES

Le cas particulier d'un salarié travaillant régulièrement et simultanément pour le compte de plusieurs employeurs relevant du champ d'application du présent accord est régi comme suit :

- Pour les garanties collectives complémentaires « frais de santé », le salarié et un seul de ses employeurs cotisent auprès de l'organisme assureur mettant en œuvre la présente couverture. Les signataires décident que cet employeur est celui auprès duquel le salarié acquiert en premier la condition d'ancienneté requise pour bénéficier des garanties collectives du présent accord, sauf accord express écrit entre les employeurs et le salarié.

Par ailleurs, le caractère collectif et obligatoire de la couverture frais de santé ne pourra être considéré comme respecté qu'à la condition

que le salarié se dispense d'adhérer, conformément aux modalités décrites à l'article 3 ci-dessus, à la couverture collective mise en place auprès du ou des autres employeurs à compter de l'acquisition de la condition d'ancienneté requise pour le bénéfice du dispositif.

»» ARTICLE 5 : BÉNÉFICIAIRES DU RÉGIME LOCAL DU HAUT-RHIN, BAS-RHIN ET DE LA MOSELLE

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-1, 50 du Code de la Sécurité Sociale et du 6° du I.-A de l'article 1^{er} de la loi relative à la sécurisation de l'emploi, la couverture complémentaire frais de santé, en application du présent accord – ainsi que la cotisation qui la finance –, des salariés relevant du régime local d'assurance maladie complémentaire obligatoire des départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle défini à l'article L. 761-3 du Code rural et de la pêche maritime, sont adaptées compte tenu du niveau des garanties assuré par ce régime local.

»» ARTICLE 6 : LOI EVIN « FRAIS DE SANTÉ » ET PORTABILITÉ

1. LOI EVIN « FRAIS DE SANTÉ »

Dans le cadre des dispositions de l'article 4 de Loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 renforçant les garanties offertes aux personnes assurées contre certains risques, dite « Loi Evin », et sous condition d'avoir bénéficié effectivement du dispositif frais de santé du présent accord, l'organisme assureur maintient cette couverture à titre individuel avec des garanties identiques à celles des salariés actifs, sans condition de période probatoire ni d'examen ou de questionnaire médicaux.

En tout état de cause, conformément aux dispositions de l'article 1^{er} du décret n° 90-769 du 30 août 1990, les tarifs applicables aux personnes visées aux alinéas précédents ne peuvent pas être supérieurs de plus de 50 % aux tarifs globaux correspondant à la part finançant la couverture du salarié actif.

Cette adhésion est purement facultative. Elle est à la charge du seul bénéficiaire et n'empêche aucune obligation pour l'employeur en matière de cotisations ou de prestations.

2. PORTABILITÉ

Les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit de cette 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, selon les conditions suivantes :

1. 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 lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondie au nombre supérieur, sans pouvoir excéder douze mois ;
2. Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;
3. Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;
4. Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;
5. L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article ;
6. L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

Le maintien est applicable dans les mêmes conditions aux ayants droit du salarié qui bénéficient effectivement des garanties mentionnées au premier alinéa à la date de la cessation du contrat de travail.

»» ARTICLE 7 : COMITÉ PARITAIRE DE SUIVI

1. RÔLE DU COMITÉ

Les organisations professionnelles et syndicales, signataires du présent accord ont décidé de constituer un comité paritaire de

suiti dont les missions sont notamment les suivantes :

- Faire le bilan des entreprises et salariés couverts par les dispositifs créés à partir des éléments transmis par le ou les organisme(s) référencé(s), y compris pour les options qui auront pu être mises en œuvre dans les entreprises à titre facultatif.
- Ces éléments devront indiquer :
 - l'identification des entreprises par secteur d'activité et par secteur géographique (Région, Département le cas échéant) et le nombre de salariés couverts ;
 - L'indication de l'existence d'un régime spécifique conventionnel local.
- Faire le bilan annuel de l'application de l'accord national du 4 novembre 2015, des évolutions et résultats globaux du régime « frais de santé » mis en place de celui-ci.

Ce bilan comportera la présentation des données par famille professionnelle avec l'état des cotisations encaissées, l'état des prestations versées par poste de dépense.

- Examiner les avis relatifs à l'évolution du régime en fonction des éléments à transmettre à la commission paritaire de suivi de l'accord national du 4 novembre 2015.
- De vérifier que les objectifs professionnels et de mutualisation sont réalisés dans les meilleures conditions.
- De consolider les différentes données statistiques sur les entreprises et les salariés.

Le comité paritaire de suivi examinera dans le cadre de sa mission le montant :

- des cotisations perçues,
- des frais de gestion,
- des prestations versées,
- des revalorisations instituées,
- des différentes provisions constituées,
- les règles relatives à la constitution des provisions réglementaires et autres,
- les données démographiques liées au fonctionnement du régime (nombre de salariés, pyramide des âges, répartition hommes-femmes).

À ce titre, il appartiendra au comité paritaire de définir les mesures appropriées qu'il jugera utile et nécessaire.

2. COMPOSITION DU COMITÉ PARITAIRE DE SUIVI

Il est créé entre les signataires du présent accord, un conseil paritaire de suivi composé d'un représentant par organisation syndicale de salariés signataire du présent accord et d'un nombre équivalent de représentant des organisations professionnelles d'employeurs.

Le conseil paritaire de suivi se réunit au moins une fois par an.

Il prend connaissance du bilan annuel établi par le ou les organisme(s) référencé(s), fait toutes propositions utiles, tant à l'organisme gestionnaire qu'à la commission paritaire plénière.

»»» ARTICLE 8 : CLAUSES DE RÉEXAMEN DE L'ACCORD « FRAIS DE SANTÉ »

Le régime « frais de santé » mis en œuvre par le présent accord fera l'objet d'une révision, dans un délai qui ne pourra excéder 5 ans à compter de la date d'effet du présent accord, pour permettre aux partenaires sociaux signataires d'en réexaminer, au vu des résultats techniques et financiers enregistrés pendant la période écoulée, les conditions tant en matière de garantie que de financement et de choix de ou des organisme(s) référencé(s).

En cas de dénonciation du présent accord, de changement d'organisme référencé, les prestations en cours de service seront maintenues par l'organisme quitté à leur niveau atteint à la date de la résiliation.

En tout état de cause, en cas de dénonciation de l'accord par l'organisme gestionnaire ou par

les partenaires sociaux qui ont créé le présent régime, l'ensemble des provisions techniques, financières et de gestion constitué auprès de l'ancien organisme devra être transféré auprès du nouvel organisme gestionnaire avec communication de tous les éléments financiers et techniques justifiant la création et le montant desdites provisions.

Les modalités de mise en œuvre pratique des garanties prévues par l'accord feront l'objet d'une convention de référencement qui définira entre le ou les organisme(s) référencé(s) et les partenaires sociaux la mise en œuvre et le suivi des dispositions du présent accord.

»»» ARTICLE 9 : DISPOSITIONS COMMUNES AU DISPOSITIF « FRAIS DE SANTÉ »

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et couverts collectivement par les garanties frais de santé, bénéficient du maintien à titre gratuit de cette 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.

»»» ARTICLE 10 : GARANTIES DU RÉGIME « PANIER DE SOIN-ANI »

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la Sécurité Sociale et dans la limite des frais engagés.

Nature des frais	Remboursement du régime de base	Panier de soins
		Remboursement complémentaire
Frais Médicaux		
Honoraires de praticien : généralistes, spécialistes, chirurgiens dentistes, sages-femmes	70 %	30 %
Auxiliaires médicaux : infirmières, masseurs kinésithérapeutes, orthophonistes, orthoptistes, pédicures-podologue	60 %	40 %
Analyses, examens de laboratoire	60 % ou 70 %	40 % ou 30 %
Radiologie, actes techniques	70 %	30 %
Actes de prévention responsables (1)	De 35 % à 70 %	De 65 % à 30 %
Pharmacie		
Médicaments reconnus comme « majeurs » (ancienne vignettes blanches)	65 %	35 %
Optique (remboursé par le régime de base)		
Verres + Monture (remboursement complémentaire par le bénéficiaire et pour 2 ans (2))		
Monture + 2 verres simples (3)	60 %	Crédit de 100 €
Monture + 2 verres complexes (4)	60 %	Crédit de 200 €
Monture + 1 verre simple et 1 verre complexe	60 %	Crédit de 150 €
Lentilles	60 %	40 %
Dentaire		
Soins dentaires	70 %	30 %
Prothèses dentaires remboursées par le régime de base (hors couronne implanto-portée)	70 %	55 %
Orthodontie remboursée par le régime de base	70 % ou 100 %	55 % ou 25 %
Appareillage		
Fournitures médicales, pansements, grands et petits appareillages, orthopédie, prothèses sauf prothèses auditives	60 % ou 100 %	40 % à 0 %
Prothèses auditives remboursées par le régime de base	60 %	40 %
Hospitalisation médicale ou chirurgicale (secteur conventionné)		
Frais de soins et de séjour	80 % ou 100 %	20 % ou 0 %
Forfait journalier (sans limitation de durée)	–	Frais réels
Divers		
Transports remboursés par le régime de base	65 %	35 %

(1) Actes de prévention (au sens de l'arrêté du 8 juin 2006) :

- détartrage annuel effectué en 2 séances maximum ;
- ostéodensitométrie pour les femmes de plus de 50 ans ;
- scellement des sillons avant 14 ans ;
- dépistage Hépatite B ;
- bilan du langage avant 14 ans ;
- dépistage des troubles de l'audition après 50 ans ;
- vaccinations (diphtérie, tétanos, poliomyélite, coqueluche, hépatite B, BCG, rubéole, pneumocoques, selon âge).

(2) La période de prise en charge de 2 ans est réduite à un an pour les enfants de moins de 18 ans et les personnes dont la vue évolue.

(3) Verres simples : sphère comprise entre - 6 ou + 6 dioptries ou cylindre <= 4 dioptries.

(4) Verres complexes : - verres simple foyer (sphère > - 6 ou + 6 dioptries ou cylindre > + 4 dioptries) ;

- verres multifocaux ;
- verres progressifs.

»»» ARTICLE 11 : DISPOSITIONS DIVERSES

1. DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2016.

2. DÉPÔT ET EXTENSION

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

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

3. CLAUSE DE SAUVEGARDE

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conven-

tionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

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

4. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

5. ADHÉSION

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

Fait à Paris, le 4 novembre 2015



PROPOSITION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO CONSTRUCTION

POUR LA RÉUNION DE LA NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2016 DE LA BRANCHE PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES ET PRODUITS CONNEXES DU 17 MARS 2016 À PARIS

»»» PRIME DE TRANSPORT (SUR LA PART NON SOUMISE)

- Prise en charge de 75 % des frais d'abonnement d'un transport collectif, des péages, d'un contrôle technique préventif, etc.
- Ouverture d'une négociation pour des aides fiscalement intéressante pour le covoiturage et l'utilisation du vélo (nouveau décret).

»»» PRIMES D'ASTREINTES MINIMA CONVENTIONNELLES

- En application de l'Accord national de Branche sur l'ATT du 18 juin 2010, revalorisation des primes d'astreintes minimales conventionnelles par semaine et journalière d'une AG de + 1,4 % (correspondant à l'AG du SMIC 2015 et 2016).
- Mise à jour de la prime d'astreinte « majoration pour jours fériés » qui est bloquée à 15 € depuis 2010 (voir page 7 de l'accord ATT du 18 juin 2010), contre actuellement une valeur de 15,77 € par journée d'astreinte, depuis l'accord avenant 4 du 6 février 2014.

»»» PANIER DE NUIT

- Majoration de la prime de 5,25 à 5,50 €.

»»» PRIME D'ANCIENNETÉ CONVENTIONNELLE

- « Calcul » de la prime non pas sur le point 100 mini-anciennetés à la valeur de 598,06 € (accord de 2001 uniquement signé par la CFDT), mais sur le Salaire Minima Mensuel Conventionnel (SMMC) du coefficient classé de chaque salarié.
- Par ailleurs nous demandons le « calcul » de cette prime sur le Salaire Minima Mensuel Conventionnel (SMMC).
- Nous proposons aussi que le « calcul » de l'ancienneté soit majoré tous les ans à la date

d'anniversaire d'entrée du salarié et non pas tous les 3 ans, comme actuellement (=> 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 %).

- Nous proposons de continuer l'augmentation de la dite-prime au-delà de 15 ans de fidélité à son entreprise, avec un calcul de l'ancienneté sur une prime courant jusque 21 ans (à mettre en place sur plusieurs années).

»»» BASE DE CALCUL DE L'AVANTAGE PÉCUNIAIRE DE NUIT CONVENTIONNEL

- Cette base de calcul fixée à 633 € n'a été revalorisé qu'une seule fois en 15 ans. Afin de correspondre à la réalité de la dureté du travail de nuit elle doit donc être revue de toute urgence, nous demandons donc une AG de + 10 %.

»»» HEURES DE DÉRANGEMENTS CONVENTIONNELLES

- Nos CCN prévoient le paiement d'une indemnité d'1 h 30 d'heure de dérangement pour les OE en cas de retour sur site en dehors des heures normales de travail. Cependant pour les TAM, cette indemnité est de 2 h. Vu le caractère discriminatoire de cet avantage nous proposons donc de la porter à 2 h pour toutes les catégories.
- Par ailleurs nous proposons, si le salarié est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit, les dimanches et les jours fériés, de doubler les heures de dérangement.

»»» C.E.T. – COMPTE ÉPARGNE TEMPS DE BRANCHE (ET/OU PERCO OU PEI)

En application de l'Accord national de la Branche sur l'Aménagement du Temps de Travail du 17 juin 2010, ouverture d'une négociation d'un Accord de Branche sur ce thème.

»»» COMPENSATION DU TRAVAIL DE NUIT – PÉNIBILITÉ

En application de l'Accord national de Branche sur l'ATT du 17 juin 2010 et de la loi sur les retraites du 10 novembre 2010, réouverture d'une négociation d'un Accord de Branche sur la compensation du travail de nuit capitalisable, sur journées de repos supplémentaires (ou un aménagement des fins de carrières) avec une base de RCN de 30 minutes par nuits travaillées (soit 4 jours de repos/an en moyenne dans la Branche).

»»» CONGÉS EXCEPTIONNELS CONVENTIONNELS

- Prise en charge de la journée de solidarité puisque cela se pratique dans un grand nombre d'entreprises.
- Attribution d'une journée de congés pour le décès des grands-parents.
- Harmonisation des attributions des jours ancienneté (d'appointements conventionnels) afin de mettre fin à la discrimination notable entre :
 - les O.E. (article 32 de la CCN) qui ont entre 20 à 24 ans = 2 jours de salaire, 25 à 29 ans = 4 jours de salaire, 30 ans et + = 6 journées de salaires,
 - les TAM (article 18 annexe catégorielle des TAM) qui eux ont entre 17 à 21 ans = 2 jours d'appointements, 22 à 26 ans = 4 jours d'appointements, 27 ans et + = 6 jours d'appointements.
- Et sur ce point délicat, prévoir que l'attribution soit au choix du salarié entre :
 - des journées des congés exceptionnels ancienneté (2, 4 et 6 jours),
 - ou des appointements (c'est déjà ce qui se pratique déjà selon les usages et qui vraiment est nécessaire avec les carrières qui s'allongent avec l'âge et la fatigue).
- Attribution de la journée de congés payés conventionnels des TAM à toutes les autres catégories de salariés, afin mettre fin là aussi à cette discrimination.
- Ouverture d'une négociation d'un système de garde pour les salariés (homme ou femme) pour enfants malades, basé sur l'accord de 2013, négocié et signé par tous à la Conven-

tion Collective Nationale des Industries du Cartonnage et des Articles de Papeterie.

»»» ACCORD SUR LE DIALOGUE SOCIAL ET LE FINANCEMENT DU PARITARISME

Suite à la suppression depuis début 2015 des préciputs (taxe de 1,5 % sur la collecte de la formation professionnelle versée aux organisations patronales et syndicales), nous vous demandons l'ouverture immédiate d'une négociation d'un accord de Branche sur le financement et les moyens du paritarisme et ce, comme le propose l'UNIDIS depuis 4 ans mais sans jamais aller au bout.

»»» SALAIRES MENSUELS MINIMA CONVENTIONNELS (SMMC) 2016 DE LA BRANCHE

Le dernier accord sur les salaires de la Branche remonte à 2 ans déjà et depuis :

Le 1^{er} janvier 2015, le SMIC est passé à 1457,52 €/mois = 9,61 €/h soit une AG de + 0,83 %. Et le 1^{er} janvier 2016, il est passé à 1466,62 €/mois = 9,67 €/h soit une AG de + 0,62 %.

- En conséquence et afin d'être en cohérence avec les 3 premiers niveaux de la grille conventionnelle actuelle et le SMIC légal, ainsi que d'empêcher l'écrasement de la grille (en respectant les écarts actuels entre les coefficients conventionnels) que tous les SMMC de la grille OETAM et IC soient augmentés d'une AG de 25 €, à chaque coefficients (ou aux niveaux A, B et C pour les ingénieurs et cadres).

»»» FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE

À la suite de la suppression du 0,08 pour mille depuis le 1^{er} janvier 2015, nous vous demandons d'étudier le maintien des rémunérations des salariés désirant suivre une formation économique, sociale et syndicale.

»»» DIVERS

Nous nous réservons le droit de porter en séance d'autres points et ce, selon l'avancée de nos échanges que nous espérons fructueux.

RÉSUMÉ DE LA 1^{re} RÉUNION PARITAIRE NATIONALE

DE LA BRANCHE DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DE LA PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES ET DES PRODUITS CONNEXES PORTANT SUR LA NAO 2016 ET LES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS TENUE LE 17 MARS 2016 SUR PARIS

FO était représenté par Nicolas Cauchy, Yves Bernauer, Yannick Labart, Didier Chapelet, Christophe Vanier et Albéric Deplanque. Les autres o.s. étaient représentées par CGT : 6 délégués – CFDT : 6 – CGC : 2 – CFTC : 1.

Rappel : les derniers accords de NAO de Branche sur les minima conventionnels datent de février 2014, et il n'y a pas eu d'accord possible en 2015, donc on a déjà dans la grille de la Convention Collective les 2 premiers coefficients qui sont en dessous de la base du SMIC légal.

Hélas, il n'y pas eu de proposition patronale acceptable pour les revalorisations des salaires minima conventionnels (grille de classification conventionnelle de la Branche), mais aussi sur les autres demandes formulées par FO (voir nos propositions sur le site internet de FO construction) et les quelques autres demandes formulées par les 4 autres o.s. de

salariés de la Branche (voir aussi le site internet).

Le syndicat patronal, l'UNIDIS, a juste proposé une AG équivalente à celle du SMIC de + 1,4 % sur les 2 premiers coefficients (le 125 et le 130) puis une AG de + 0,8 % sur le 3^e coefficient (le 135) et enfin une AG de + 0,4 % pour tout le reste de la grille (des coefficients 140 à 350).

L'ensemble des syndicats ont refusé cette proposition.

La séance a donc été levée à 11 h 30 sur un échec de la NAO 2016 de la Branche. Néanmoins l'UNIDIS le syndicat patronal propose une 2^e réunion le 27 avril prochain.

Une réunion préparatoire FO à la Fédération, sera organisée la veille, le mardi 26 avril, une convocation sera envoyée environ 14 jours avant.

Avantage/Prime divers	Valeur depuis le 1 ^{er} mars 2014	Proposition FO 2016	Évolution en %	Proposition patronale en 2016	Évolution en %
Panier nuit – mini Branche	5,25 €	5,50 €	4,76	5,27 €	0,40
Base avantage pécuniaire de nuit bloqué depuis 4 ans	633,00 €	696,30 €	10,00	633,00 €	0,00
Garantie annuelle mini Branche de rémunération des OETAM = le coef. 125 + 3 % × 12 mois	17 873,00 €	18 380,00 €	2,84	18 132,12 €	1,45
Astreinte par semaine – mini Branche	110,34 €	111,88 €	1,40	110,78 €	0,40
Astreinte par jour et majoration si jour férié – mini Branche	15,77 €	15,99 €	1,40	15,83 €	0,40

SMIC 2016 = 1 467 €.

Grille de classification ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise

Classification	Coefficients	SMMC Salaires Mensuels Minima Conventionnels	Écart avec le coef. inférieur depuis le 1 ^{er} mars 2014	Proposition FO 2016	Valeur de l'AG en €	Évolution en % entre ancien et nouveau	Proposition patronale au 1 ^{er} mai 2015	Évolution en % entre ancien et nouveau	
		En vigueur depuis le 1 ^{er} mars 2014							
Niveau I	Échelon 1	125	1 446 €	/	1 471 €	25 €	1,73	1 467	1,45
	Échelon 2	130	1 457 €	11 €	1 482 €	25 €	1,72	1 477	1,40
	Échelon 3	135	1 469 €	12 €	1 494 €	25 €	1,70	1 481	0,80
Niveau II	Échelon 1	140	1 489 €	20 €	1 514 €	25 €	1,68	1 495	0,40
	Échelon 2	150	1 509 €	20 €	1 534 €	25 €	1,66	1 515	0,40
	Échelon 3	160	1 534 €	25 €	1 559 €	25 €	1,63	1 540	0,40
Niveau III	Échelon 1	170	1 568 €	34 €	1 593 €	25 €	1,59	1 574	0,40
	Échelon 2	185	1 601 €	33 €	1 626 €	25 €	1,56	1 607	0,40
	Échelon 3	195	1 635 €	34 €	1 660 €	25 €	1,53	1 642	0,40
Niveau IV	Échelon 1	215	1 782 €	147 €	1 807 €	25 €	1,40	1 789	0,40
	Échelon 2	235	1 929 €	147 €	1 954 €	25 €	1,30	1 937	0,40
	Échelon 3	260	2 091 €	162 €	2 116 €	25 €	1,20	2 099	0,40
Niveau V	Échelon 1	285	2 276 €	185 €	2 301 €	25 €	1,10	2 285	0,40
	Échelon 2	315	2 508 €	232 €	2 533 €	25 €	1,00	2 518	0,40
	Échelon 3	350	2 773 €	265 €	2 798 €	25 €	0,90	2 784	0,40

Grille de classification des ingénieurs et cadres

Niveaux	Rémunération Annuelle Minimale (RAM) Valeur 2014	RAM 2016 proposée par FO	Évolution en %	RAM 2016 proposée par le patronat	Évolution en %
Débutant – 2 ans	26 838 €	26 945 €	0,40	26 945 €	0,40
Débutant 2 à 5 ans d'ancienneté	30 000 €	30 120 €	0,40	30 120 €	0,40
A	37 600 €	37 750 €	0,40	37 750 €	0,40
B	43 354 €	43 527 €	0,40	43 527 €	0,40
C	56 773 €	57 000 €	0,40	57 000 €	0,40



ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

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

Date :

Signature,

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

Fédération Générale FO Construction
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Email : secretariatfobtp@orange.fr
Site internet : www.foconstruction.com

Votre argent travaille autant que vous

En 2015
sur le fonds
en euros

+2,91%*



ASSURANCE VIE
ÉPARGNE
CONFIANCE®

PARTICULIERS

Cette année encore, comme depuis plus de 30 ans,
l'Épargne **CONFIANCE**® est synonyme de performance, et figure
parmi les meilleurs contrats d'assurance vie du marché.



→ Prenez vite rendez-vous avec un conseiller au **01 57 63 66 30**

Ouverture d'un contrat d'assurance vie **Multisupport CONFIANCE**® dès 100 € — Les performances passées ne préjugent pas des performances futures

* Rendement 2015 du fonds en euros **Livret CONFIANCE**®, net de frais sur l'épargne gérée avant prélèvements sociaux et fiscaux

La marque **CONFIANCE**® a fait l'objet d'un dépôt et d'un enregistrement régulier auprès de l'INPI.

PRO BTP, le groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, au service du Bâtiment et des Travaux publics. Contrat d'assurance collective à adhésion facultative souscrit auprès de la Société d'Assurances Familiales des Salariés et Artisans VIE.

SAF BTP VIE Société d'Assurances Familiales des salariés et Artisans VIE, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 126 500 000 € entièrement versé, régie par le Code des Assurances — Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS — SIREN 332 060 854 — RCS PARIS — La SAF BTP VIE est membre de PRO BTP, groupe de protection sociale du BTP.

LETTRES COURRIERS, etc.

Mes chers lecteurs,

Je me dois de vous informer, et c'est ce que je fais, de tout ce qui m'arrive au titre bien entendu de ma vie publique. En effet, pas question de vous entretenir de ma vie privée dont je suis par ailleurs privé mais bref !

Je vous informe, disais-je (comme à l'accoutumée) que j'ai reçu il y a peu une missive émanant rien moins que de notre président, vous voyez, le président ; mais si vous voyez ! Le petit gros, enfin... gros, disons gras-souillet, on ne voit que lui ! Bon peu importe, et bien il m'a écrit. C'est un fait rarissime qu'un président s'adresse directement à un chroniqueur sauf, bien entendu s'il est d'exception. Ce n'est certes pas à moi de le dire, mais comme vous me l'avez si souvent chaudement affirmé, c'est mon cas. Trêve de bavardage oiseux, je vous livre sans plus de circonlocution le texte dont il s'agit :

Cher Mr. Mansoif et néanmoins ami,

Je me fais un devoir de vous écrire ces quelques lignes, qui je l'espère, vous trouveront de même.

Vous le savez certainement, je souhaite personnellement que votre état de santé corresponde au désir que vous devez vous-même formuler en votre fort intérieur, ce qui est votre droit le plus strict. Il en est de même, croyez-moi sur parole ou plutôt sur écrit, pour moi. (Cette entrée en matière quelque peu mielleuse a tout de suite mis mes sens en alerte NDLR).

Apparemment, depuis les changements que j'avais annoncés et qui n'ont pas eu lieu et ceux dont je n'avais pas fait états et que j'ai réalisés, un grand trouble s'est manifestement installé dans votre esprit. Et pourtant je sais que vous l'avez aussi vif qu'un jeune faon en rut, et je m'y connais.

Je ne chercherai pas à nier que des erreurs ont été commises par mon quarteron de ministre bon à rien, de nullos, d'incapables, de niais, de sots, en un mot comme en cent, une bande de trouduc.

Ah ! Comme je regrette le temps ou tout bambin, je chassais le papillon en gambadant dans le bousin. Oui je sais, j'y suis à nouveau... À l'époque j'avais attrapé le rhume des foins, heureusement ça n'avait été qu'un feu de paille. Dieu sait ce qui m'attend à présent et je n'ai de cesse de regarder où je mets les pieds car le terrain est miné.

Votre toujours admiratif,

F. H.

(Ne serait-ce qu'à la lecture de ces simples initiales ô combien révélatrice le lecteur éclairé aurait compris de qui il s'agissait. C'est pour les autres que j'ai dû me livrer au long préambule du début. Mais on n'est jamais trop précis).

Cette lettre recèle de nombreuses informations et autres révélations que je ne vous ferai pas l'injure de relever car elles ne vous auront pas échappé. Cela va très loin, peut-être même trop loin mais n'anticipons pas, je vous en ferais part dans mon prochain article.



Votre jeune Faon, Gérard MANSOIF
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

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

SMIC au 1^{er} janvier 2016

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

Plafond Sécurité Sociale mensuel

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

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
Frank SERRA

Conception, réalisation :
Compédit Beauregard
61600 La Ferté-Macé
www.compedit-beauregard.fr



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

Site Internet :
www.foconstruction.com