

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 648 | JUIN 2016



ÉDITORIAL

CONTINUONS LE COMBAT... tous en grève le 14 juin avec manifestation à Paris

Par le 49.3 le gouvernement veut nous imposer la loi El Khomri, le parlement est bafoué, le PS ne contrôle même plus ses parlementaires.

Les patrons par le biais du référendum d'entreprise ou en favorisant l'implantation de syndicat « ELKHOMERISTE » pourraient remettre en cause nos droits contenus dans le Code du travail ou les Conventions Collectives, dans le but de diminuer leur masse salariale.

On rentrerait dans un libéralisme économique où chaque entreprise, pour avoir des marchés essaierait de diminuer sa masse salariale, une véritable loi de la jungle.

Ceux qui sont favorables à la Loi Travail font preuve d'un certain cynisme quand ils expliquent qu'en favorisant la déréglementation, on créerait des emplois, en facilitant les licenciements. Nous n'avons encore jamais vu une entreprise en difficulté économique qui ne pouvait pas licencier.

Les médias ne manquent pas d'air, quand ils qualifient la CFDT, l'UNSA et autres organisations de réformistes.

Pour FO, le réformisme (conception que nous avons toujours défendue et que nous continuons à défendre) a un sens ; améliorer la situation des travailleurs. Après tout, chacun sa conception des

choses. Pour gagner les combats, il vaut mieux marcher en avant qu'en reculant.

Ceux qui nous gouvernent veulent casser le monopole public, détruire les systèmes sociaux ; l'accord sur les retraites complémentaires en est un bel exemple.

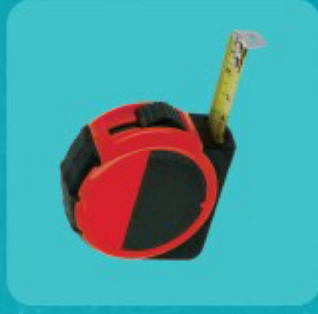
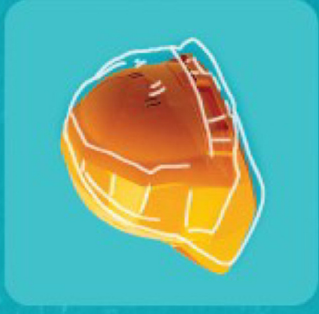
Depuis les traités de Maastricht et d'Amsterdam, les différents sommets européens et réunions européennes ont confirmé cette dérive vers l'ultralibéralisme.

Au moment où sont écrites ces lignes, nous ne savons pas ce qu'il va se passer dans le pays, mais la meilleure défense c'est l'attaque. Préparons-nous au combat. Pour les modalités de déplacement à Paris, prenez contact avec les Unions départementales pour le transport sur Paris.

La FGFO Construction assurera pour ceux qui seront sous la banderole FGFO Construction, le ravitaillement gracieusement (sandwichs, boissons) et fournira gilets et casquettes aux camarades issus de nos secteurs (indiquez-nous combien vous serez). Rapprochez-vous de vous responsables nationaux ou de la Fédération pour les chiffres... On vous attend sous la banderole FGFO Construction. Venez nombreux !

Frank SERRA
Secrétaire Général

TPE 2016
SALARIE DU BÂTIMENT
J'AI DES DROITS. JE M'INFORME !



FO

TPE
2016

La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises

www.info-tpe.fr



POURQUOI IL EST IMPORTANT DE VOTER

Le nombre de salariés du bâtiment dans les TPE leur donne du poids.

Les délégués que FO désignera pour vous représenter sont des salariés comme vous, issus des mêmes entreprises et qui connaissent parfaitement tous les organismes de la profession.

Ils sauront, comme par le passé, préserver ce qui existe de notre profession.

En votant pour les candidats Force Ouvrière, vous votez pour vos droits et seulement vos droits.

C'est la fierté des hommes et des femmes de Force Ouvrière de défendre tous les salariés, que vous soyez syndiqué ou pas.

Du 28 novembre
au 12 décembre 2016
Donnez du poids
à vos droits !

Votez FO !
Et faites voter FO

Salaire, emploi, conditions
de travail, santé, retraite,
formation ...

EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER

www.info-tpe.fr

la plate-forme Internet
des salariés des TPE

FO

TPE
2016

EN DECEMBRE 2016, LES SALARIES DES TRES PETITES ENTREPRISES SERONT APPELES A VOTER POUR LEUR SYNDICAT. CES ELECTIONS ONT LIEU TOUS LES QUATRE ANS.

Les salariés du Bâtiment - **Maçons**- **ferrailleur** - **tailleur de pierre** - **plâtrier** - **peintre** - **charpentier** - **menuisier** - **poseur de revêtement** - **menuisier** - **métallier** - **serrurier** - **plombier** - **chauffagiste** - **carreleurs** - **vitrriers** - **électricien** - **manceuvres** - **conducteurs d'engins** - **ouvriers spécialisés** - **ETAM** - **cadre** - sont nombreux à travailler dans des TPE (Très petites entreprises de moins de 10 salariés).

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

Lors des négociations paritaires avec le patronat, FO négocie un droit collectif pour tous les salariés y compris ceux des TPE. Sans convention collective, chaque entreprise appliquerait ses propres règles d'indemnités de déplacements, de repas etc. le droit collectif volerait en éclat.

La fédération générale FO du Bâtiment revendique l'application de l'ensemble des conventions collectives pour les salariés des TPE. Notre principale revendication est l'augmentation des salaires.

DEPARTEMENTS ET REGIONS

A côté de la convention collective nationale, il y a très souvent une convention collective départementale ou régionale. Par exemple, dans la Loire, il y a une classification de plâtrier peintre alors que dans la région parisienne, le peintre ne fait pas de plâtre mais il est peintre vitrier.

REMUNERATIONS ET DEPLACEMENTS

Quand un ouvrier dans le Bâtiment ou les Travaux Publics part sur les chantiers le lundi et rentre le vendredi, il est important qu'une convention collective définisse les rémunérations pour les déplacements et le remboursement des frais d'hôtel et de restaurant : une semaine à l'extérieur nécessite 4 nuits d'hôtel et 9 repas ce qui représentent des frais considérables.

CE QUE FO A OBTENU LORS DES NEGOCIATIONS :

- La CNRO (Caisse Nationale de Retraite Ouvriers du Bâtiment)
- Complément maladie
- La mensualisation dans le Bâtiment et les TP
- L'amélioration des conventions collectives
- Des règles pour les indemnités de petits déplacements
- Les 30% de primes vacances
- OPPBTP
- La formation professionnelle
- L'apprentissage

FORMATION ET APPRENTIS

Auparavant la formation des apprentis s'effectuait uniquement au travail et beaucoup d'apprentis n'arrivaient pas à obtenir de diplôme. Depuis 1970 des centres de formation théorique et pratique d'apprentis ont été créés.

Aujourd'hui, près de 50 000 apprentis du BTP sont formés dans les 103 centres d'apprentis qui sont gérés paritairement par les syndicats de salariés et les employeurs de la profession.

OPP BTP



La camarade Véronique DELEVILLE, membre titulaire représentant la Fédération Générale FO Construction, et Frédéric REYNIER, membre titulaire représentant la Fédération Française du Bâtiment, viennent d'être respectivement élus présidente et vice-président de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics, lors de la dernière réunion du Conseil du comité national du 3 février 2016.

Le conseil de l'OPPBTBTP, structure paritaire, conseil de la Branche du BTP pour la sécurité et l'amélioration des conditions de travail, est composé de 20 membres, représentant les organisations professionnelles et syndicales de la Branche.

Élue pour un mandat d'un an renouvelable une fois, la camarade Véronique DELEVILLE s'attachera à développer les actions définies dans le nouveau plan stratégique de l'OPPBTBTP « HORIZON 2020 » et en particulier :

- l'accompagnement sur le terrain des entreprises, de leurs dirigeants et de leurs salariés,
- la collaboration avec les services de santé au travail,
- le renforcement de l'offre documentaire,
- le développement de l'enseignement de la prévention dans les filières de formation initiale,
- l'action avec l'ensemble des intervenants de l'acte de construire (donneurs d'ordres, maîtres d'ouvrages, maîtres d'œuvres, coordonnateurs SPS, fabricants de matériaux et de matériels et distributeurs),
- la participation active à la mise en œuvre du Plan Santé au Travail 3,
- la mise en place des Plans régionaux de santé au travail,
- le développement d'actions communes avec la CNAM-TS et les CARSAT dans le cadre de la Convention d'Objectifs et de Gestion (COG) et du socle commun.

»» PRÉSIDENTS ET VICES PRÉSIDENTS FO OPPBTBTP AU NATIONAL ET RÉGIONS

Présidence

Comité National : Véronique DELEVILLE

Région Est : Michel CONFORTI

Région Rhône-Alpes Auvergne : Jean-Marc JEANDEMANGE

Vice-présidence

Région PACA – Corse : Ridha AZZABI

HORIZON 2020 : MOBILISER – FACILITER – ACCOMPAGNER

UNE APPROCHE POSITIVE EN PRÉVENTION POUR DES ENTREPRISES PERFORMANTES ET LA SATISFACTION DE TOUS SUR DES CHANTIERS SÛRS ET SAINS

Alors que le Bâtiment et les Travaux Publics peuvent espérer une sortie de crise dans les années qui viennent, les défis à relever ne manquent pas. Les modèles économiques et sociaux ont été remis en cause, notamment par une exigence croissante d'efficacité. Les modèles constructifs évoluent, tant sous la pression des prix que du formidable défi énergétique qui nous attend. Les rôles des acteurs changent, avec une offre commerciale de plus en plus intégrée, une interdépendance plus forte des métiers de la construction.

Ces défis créent tout autant d'opportunités que les entreprises ont déjà largement saisies. Nombreuses sont celles qui élargissent leur offre, du montage d'opérations à la maintenance voire l'exploitation des ouvrages, et qui complètent leur palette de savoir-faire pour une offre intégrée. Les regroupements d'entreprises se multiplient, rassemblant des compétences inaccessibles à chacune et répondant aux attentes de clients non-professionnels qui recherchent simplicité et résultat. Ceci va de pair avec la montée en compétences et la spécialisation croissante de certains acteurs, dans une vision européenne. Industriels, maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre, entreprises de BTP, tous travaillent plus étroitement ensemble pour optimiser la valeur ajoutée en construction, aidés en cela par l'essor remarquable des technologies digitales. Les organisations professionnelles et syndicales du Bâtiment et des Travaux Publics soutiennent ces évolutions, en adaptant les outils et dynamiques au service des entreprises et des salariés. En particulier, elles veillent à contenir les risques qui y sont liés, à commencer par la moins-disance et le non-respect des règles européennes et françaises, dans un contexte où les entreprises étrangères ont fait une irruption durable sur le marché français, ainsi que la main-d'œuvre détachée.

Pendant les années de crise, depuis 2009, les entreprises du BTP n'ont pas relâché les efforts en prévention des risques professionnels. L'indice de fréquence des accidents du travail a baissé de près de 15 % en 5 ans, plus forte baisse jamais enregistrée ! Les innovations se sont succédées pour apporter toujours plus de solutions adaptées et accessibles, tant en ce qui concerne les matériels et matériaux que les méthodes de construction et l'organisation des chantiers. La prévention est devenue un sujet de mobilisation majeur pour toutes les organisations professionnelles et syndicales, et pour un nombre croissant d'entreprises.

Le respect des hommes et des femmes du BTP, et l'amélioration continue de leurs conditions de travail, doivent trouver toute leur place dans le monde de demain, et contribuer ainsi à la poursuite de la réussite du Bâtiment et des Travaux Publics, à une image forte auprès des clients, à la capacité d'attirer les meilleurs talents, à une juste valorisation de la contribution du BTP à l'économie et à la collectivité nationales.

Depuis 1947, l'OPPBTP veille à la santé et à la sécurité des salariés du Bâtiment et des Travaux Publics, selon les orientations arrêtées par les partenaires sociaux de la profession. Le plan stratégique quinquennal H2020 présente la contribution attendue de l'Organisme pour permettre aux entreprises du BTP de relever avec succès les défis qui les attendent en prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail.

»» LES ENJEUX DU BTP EN SANTÉ ET SÉCURITÉ POUR LES ANNÉES 2016-2020

Il ressort des enquêtes menées sur le terrain, des retours d'expérience du plan HORIZON

2015 et des travaux du Conseil du comité national, que 3 enjeux sont posés prioritairement dans le BTP sur les questions de santé et sécurité au travail :

1. **Poursuivre la mobilisation** des entreprises et de leurs salariés, en particulier parmi les plus petites mais pas uniquement, pour développer la prise en charge active des questions de santé et sécurité au travail au quotidien dans un contexte où les solutions sont largement disponibles.

2. **Faire baisser les accidents graves et mortels.** Avec entre 150 et 200 décès par an, la situation est clairement inacceptable et des actions doivent être menées résolument pour faire baisser ce nombre.

3. **Relever le défi des conditions de travail et de leur amélioration** : dès 2011 avec l'accord de Branche pour la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail, le BTP a affirmé sa volonté pour faire progresser les conditions de travail, facteur d'attractivité du métier, de satisfaction et d'efficacité au quotidien. Il importe d'amplifier le mouvement, d'autant plus que la loi des retraites de 2014 et son volet pénibilité entrent en vigueur.

1. POURSUIVRE LA MOBILISATION POUR LA PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS ET L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Une mobilisation existante dont le BTP peut se féliciter...

L'année 2013 a marqué un point bas dans la sinistralité du BTP, avec 100 617 accidents du travail avec arrêt, un indice de fréquence de 64,8, un indice de gravité de 36,9. Ce résultat est d'autant plus remarquable qu'il intervient alors même que les conditions économiques de la profession se sont fortement dégradées. Il mérite donc d'être souligné et valorisé à sa juste valeur, car il est le reflet d'une mobilisation de bon niveau dans la profession.

Le BTP est confronté à une équation prévention particulièrement complexe : des risques physiques de toutes sortes, la coactivité et la diversité culturelle qui y est associée, le caractère mobile des chantiers, une faible mobili-

sation des clients autour de la prévention. Les entreprises et les salariés du BTP apportent une réponse encourageante à cette équation. Les situations à risque gérées avec efficacité et professionnalisme sont infiniment plus nombreuses que celles qui se terminent malheureusement par un accident. Et, compte tenu de la nature de ses activités, le BTP n'a pas à rougir de sa performance comparée à d'autres secteurs d'activité, en dépit d'une sinistralité deux fois supérieure à la moyenne nationale (1). Et le BTP a l'un des meilleurs taux de réalisation du Document Unique d'Évaluation des Risques (DUER) selon une enquête INRS parmi les secteurs d'activité ayant une forte proportion de petites entreprises.

...Mais qui ne suffit pas !

Néanmoins, 100 000 accidents avec arrêt en 2013, soit un accident chaque minute, un salarié sur 13 accidenté, cela reste inacceptable, et les efforts doivent être encore renforcés pour continuer à faire reculer la sinistralité dans le BTP.

Pour réussir, il faut mobiliser très large

Avec 228 000 entreprises comptant au moins un salarié, et 50 % des salariés employés dans des entreprises de moins de 20 salariés, le BTP est caractérisé par son tissu d'entreprises de petites tailles. C'est particulièrement vrai pour le Bâtiment, avec 50 % des salariés dans des entreprises de moins de 20 salariés, et 85 % d'entreprises de moins de 10 salariés, les Travaux Publics étant caractérisés de ce point de vue par la place importante des entreprises de grande taille : les entreprises de moins de 50 salariés représentent 91 % des entreprises TP mais la moitié des salariés TP travaillent dans une entreprise de plus de 200 salariés.

Pour gagner le combat de la prévention, il est nécessaire de mobiliser la grande majorité des entreprises, car toutes sont concernées par les accidents du travail, les maladies professionnelles et l'enjeu des conditions de travail qui y est intimement lié. L'analyse fine des accidents graves et mortels, dont les déclarations sont exhaustives, montre que la sinistralité reste élevée dans toutes les entreprises de toutes tailles.

(1) Par exemple, pour le risque trajet, alors que l'exposition au risque est supérieure dans le BTP à la moyenne des secteurs d'activité, le BTP enregistre la deuxième meilleure performance de tous les comités techniques nationaux de la CNAMTS, avec un indice de fréquence de 3,7 contre une moyenne nationale de 5,0.

Si le BTP enregistre un des meilleurs taux de réalisation du DUER comme souligné ci-dessus avec l'enquête de l'INRS, avec environ la moitié d'entre elles qui ont un DUER à jour et un plan d'action, il reste encore de réelles marges de progrès pour mobiliser toutes les entreprises et tous les salariés. Dans des métiers où la coactivité est un fait quotidien, la performance de chacun dépend de la performance de tous. Il faut donc réussir à mobiliser encore plus largement qu'aujourd'hui. À cette fin, les entreprises ont besoin d'une perspective positive et incitative, de solutions pratiques pour faciliter et simplifier, d'une dynamique collective.

2. FAIRE BAISSER LES ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS

Si le nombre d'accidents a globalement baissé dans le BTP ces dernières années, la profession continue à déplorer entre 150 et 200 décès chaque année, en raison d'accidents du travail, de maladies professionnelles ou d'accidents de trajet.

La persistance d'une mortalité élevée est particulièrement inacceptable, et tout doit être mis en œuvre pour la faire baisser. C'est notamment une condition de l'attractivité du métier, de sa valorisation, c'est une exigence professionnelle incontournable. Et selon la théorie de la pyramide de Bird (2), faire baisser les décès aura un bénéfice sur toute la sinistralité de la profession. D'autres pays, comme la Grande-Bretagne, nous montrent que c'est possible, avec un taux de décès 3 fois plus bas qu'en France.

3. RELEVER LE DÉFI DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Nul ne le conteste, les évolutions des conditions de travail sur les chantiers ces dernières années sont remarquables, grâce aux apports de nouveaux matériels, de nouveaux matériaux, d'organisations du travail plus efficaces et respectueuses des efforts physiques des personnels. Mécanisation, matériaux plus légers, conditionnements adaptés, substitution de produits chimiques dangereux, progrès des aménagements de chantier et des bases-vie, véhicules et engins, outils portatifs plus légers et moins vibrants, les progrès sont nombreux

qui facilitent la vie sur les chantiers et en développent l'efficacité.

Le BTP reste néanmoins largement caractérisé par la dimension physique parfois soutenue de ses métiers, un environnement mouvant soumis aux contraintes climatiques, son caractère mobile ne permettant que rarement de faire appel à des installations d'hygiène fixes, les produits chimiques omniprésents. Les troubles musculo-squelettiques et les cancers professionnels en sont une conséquence. Et un baromètre sur l'hygiène et les bases-vie sur les chantiers, réalisé par l'OPPBTB en 2012, a montré une situation très contrastée entre les chantiers, des mieux pourvus à l'absence d'installation. La préservation de la santé des personnels, l'attractivité des métiers et leur juste valorisation dans une société qui place de plus en plus les exigences en santé et en confort parmi ses priorités demandent que le BTP franchisse encore des étapes substantielles en matière de conditions de travail. Et d'autant plus dans le contexte posé par la loi des retraites de 2014 et son volet pénibilité. Il faut donc persévérer sur le développement et la diffusion des solutions et pratiques favorables, à partir des observations du terrain.

»» HORIZON 2015, UN PLAN QUI A REMPLI SES OBJECTIFS, ET RICHE D'ENSEIGNEMENTS

Le plan d'orientation stratégique 2010-2015 de l'OPPBTB, HORIZON 2015, a été adopté le 25 novembre 2010 par le Conseil du comité national. Une temporalité coordonnée avec le Plan Santé au Travail (PST2) avait été retenue à dessein. HORIZON 2015 a guidé les actions de l'Organisme autour de trois directions essentielles : accompagner plus et mieux les entreprises du BTP, intervenir dès l'amont des chantiers, et agir en complémentarité avec les principaux acteurs de la construction et de la prévention. 5 axes d'action stratégiques ont structuré les actions de l'Organisme, tant au plan national qu'en région.

Le rapport d'activité publié par l'OPPBTB en juin 2015 a établi un bilan exhaustif des actions menées par l'Organisme dans le cadre du plan

(2) La pyramide de Bird est une représentation symbolique des accidents en fonction de leur gravité, qui montre le lien entre les différents niveaux de gravité des accidents : un nombre élevé d'incidents mineurs mène à un grand nombre d'accidents graves, et vice-versa.

HORIZON 2015, sur les années 2010-2014. Globalement, les objectifs impartis ont été atteints.

Un nombre croissant d'entreprises du BTP ont été accompagnées par les conseillers de l'Organisme, mais aussi grâce aux nouveaux moyens de communication et d'information mis en place, avec Internet et une documentation technique renouvelée, des campagnes et outils de communication performants. Les organisations professionnelles et syndicales du BTP ont apporté leur appui aux actions de l'OPPBTB, et des partenariats ont été développés avec de nombreux acteurs, dont en particulier les grands acteurs institutionnels de la prévention, DGT et Direccte, INRS, CNAMTS et CARSAT, ANACT, services de santé au travail, pour mieux coordonner les offres aux entreprises et en développer l'efficacité et la portée. Des prestations adaptées à toute taille d'entreprises ont été développées, de la plus petite à la plus grande, dont des formations innovantes particulièrement recherchées par les grands groupes.

La promotion de la prévention fait désormais l'objet de programmes et de moyens structurés dans toutes les organisations professionnelles et syndicales du BTP. Et les travaux sur l'approche économique de la prévention (Diméco) ont permis de modifier le regard sur la prévention, conciliant pleinement intérêt des entreprises, bien-être des salariés et exigence de la prévention. L'expertise de l'OPPBTB, redéveloppée avec un flux d'études techniques, a permis d'accompagner fortement les acteurs de la Branche et l'État dans l'évolution des textes réglementaires, en particulier sur l'amiante et la coordination SPS. En association étroite avec le CCA-BTP et son Conseil d'administration paritaire, l'OPPBTB a réinvesti de façon structurée la formation initiale et l'apprentissage, avec une première sensibilisation des apprentis, les « 100 minutes pour la vie », déployée auprès de 150 000 jeunes en 5 ans, mais aussi des supports pédagogiques pour les enseignants (Zoom Chantier) et la formation de ces derniers lors des journées techniques régionales. L'action de l'OPPBTB s'est étendue aux IUT de génie civil avec des interventions pédagogiques sur toutes les années, d'enseignement.

Auprès des maîtres d'ouvrage et maîtres d'œuvre, il n'a malheureusement pas été possible de déployer une dynamique globale

et d'envergure. De nombreuses opérations expérimentales ont démontré un potentiel d'action intéressant, mais qui n'a pu être déployé faute de moyens, ceux-ci étant mobilisés sur l'accompagnement direct des entreprises et des salariés du BTP.

Toutes ces actions ont été menées dans le respect des moyens impartis à l'Organisme, et en dépit d'une conjoncture défavorable et d'une baisse continue quoique modérée des cotisations versées par les entreprises. Une gestion avisée des moyens financiers a permis, à l'initiative du Conseil du comité national, la mise en œuvre d'un dispositif de subvention, inédit à l'OPPBTB, en faveur de l'amélioration des conditions de travail, à hauteur de 8 millions d'euros. Gage de son professionnalisme, l'Organisme a obtenu la certification ISO 9001 en 2012, renouvelée depuis. L'organisation a évolué en lien avec les priorités nouvelles et l'environnement. Enfin, un effort particulier a été fait sur le développement des compétences, et un crédit particulier mérite d'être rendu au personnel de l'Organisme, qui a fait preuve de professionnalisme, d'engagement et de solidarité.

»» NOS PRINCIPES D'ACTION POUR H2020

Réunis en séminaire en octobre 2014 et en février 2015, les membres du Conseil du comité national de l'OPPBTB ont tiré divers enseignements de l'exécution du plan HORIZON 2015, à mettre en œuvre dans le plan H2020.

1. PRIVILÉGIER LA DIMENSION COLLECTIVE ET MUTUALISÉE DANS LES ACTIONS ET DÉMARCHES DE L'OPPBTB

L'ambition première d'HORIZON 2015 était d'accompagner plus et mieux les entreprises du BTP. À la suite de la démarche de progrès, initiée au début des années 2000, l'accent a donc été mis dans un premier temps sur l'accompagnement individuel d'un plus grand nombre d'entreprises. Mais il n'est ni dans les missions ni dans les moyens de l'Organisme d'accompagner chaque entreprise du BTP.

Le Conseil du comité national a donc souhaité réaffirmer la dimension collective et mutualisée qui doit guider toutes les actions de l'OPPBTB. Cette dimension collective et mutualisée passe prioritairement par la mise à disposition de toutes les entreprises de solutions pratiques de

prévention, issues des retours d'expérience et d'études de terrain, par des accompagnements décidés par le Conseil du comité national à proposer aux entreprises les plus concernées, par les actions générales de promotion et de développement de la culture de prévention pour toutes les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. Ceci implique aussi l'accompagnement prioritaire des organisations professionnelles et syndicales du Bâtiment et des Travaux Publics.

2. RENFORCER LA LOGIQUE DE CHOIX, DE MESURE ET D'ÉVALUATION

Le plan HORIZON 2015 a été construit principalement sur une logique de moyens, avec un éventail d'actions qui ne pouvaient pas toutes être menées à terme. De très nombreuses expérimentations ont été réalisées, qui ont permis de tester divers modes d'action et de collaboration, d'en mesurer la charge, d'en affirmer les capacités ou d'en identifier les limites.

Mais cette façon de faire a pu conduire également à de la dispersion, à des difficultés opérationnelles pour les personnels de l'Organisme pour maîtriser des sujets très divers, à des frustrations face à des résultats insuffisants ou incertains. Enfin, les meilleurs succès d'HORIZON 2015 ont été enregistrés quand le ciblage et les objectifs étaient clairement définis, par exemple le site Internet, la formation initiale ou la coordination SPC.

Il est donc proposé de renforcer la logique de choix, de mesure et d'évaluation, accordant objectifs assignés et moyens impartis.

3. FAVORISER SYSTÉMATIQUEMENT UNE APPROCHE PARTENARIALE

L'action partenariale est exigeante. HORIZON 2015 a permis de mesurer l'investissement important que demandent les partenariats, mais a surtout été l'occasion de démontrer l'efficacité des moyens conjugués, la puissance des actions portées par des partenaires, démultipliées dans leurs effets. Alors que les moyens de l'OPPBTB sont limités par nature, l'approche partenariale doit donc être favorisée de façon systématique, en particulier avec les organisations professionnelles et syndicales du BTP, et les services de santé au travail et les préventeurs institutionnels dont la complémentarité d'action est attendue des entreprises.

4. FAIRE ÉVOLUER ET PROFESSIONNALISER DAVANTAGE NOS OUTILS, TOUT EN ASSOCIANT NOS PARTENAIRES

Les deux principes ci-dessus doivent se traduire de façon très concrète pour le développement et la gestion des outils et démarches mis en œuvre par l'Organisme. Ceux-ci devront être conçus d'abord pour favoriser une exploitation mutualisée (par exemple baromètres), dans la perspective de faciliter l'évaluation (par exemple outils de diagnostic) ou dans une approche partenariale (par exemple en pouvant facilement être mis à disposition des partenaires, et construits avec eux).

5. DÉVELOPPER L'AGILITÉ DE L'ORGANISATION, POUR ACCOMPAGNER RAPIDEMENT LES CHANGEMENTS DE PRIORITÉS ET D'ACTION

L'environnement de l'OPPBTB a été marqué pendant la durée du plan HORIZON 2015 par de très nombreux changements, du fait de la crise économique, de nouveautés législatives, d'évolution des partenaires ou des équipes. Les actions nationales et régionales ont été adaptées en conséquence, ainsi que les moyens et compétences à disposition.

La même logique doit prévaloir pour H2020, dans un monde où nul ne peut prédire aujourd'hui les changements de demain. En particulier, l'OPPBTB devra être attentif aux évolutions de la situation économique et sociale des entreprises, des services de santé au travail, aux conséquences possibles de politiques de sanctions ou d'incitations financières liées à la prévention.

6. RESTER ATTENTIF À L'EFFICACITÉ D'EMPLOI DE NOS MOYENS, DANS UN CONTEXTE D'ÉVOLUTION DE NOS RESSOURCES FINANCIÈRES

Du fait de la crise économique qui touche fortement le BTP depuis 2009, les moyens à disposition de l'Organisme ont baissé de près de 8 % en prenant en compte l'inflation. La reprise attendue de l'activité devrait redonner quelques marges de manœuvre, mais limitées néanmoins avec une croissance qui restera faible et en raison de la part grandissante des entreprises étrangères qui ne cotisent pas à ce jour auprès de l'Organisme.

Bien entendu, la direction de l'OPPBTB devra continuer à veiller à la mise en œuvre efficace

des moyens à disposition de l'Organisme, en s'appuyant en particulier sur ses systèmes de management dont la certification ISO 9001, le développement des compétences des collaborateurs, et un climat social apaisé et positif.

La question des moyens financiers à disposition de l'Organisme devra néanmoins être abordée, en particulier pour les actions réalisées au bénéfice direct d'organisations et d'entreprises non adhérentes auprès de l'OPPBT, vis-à-vis des entreprises étrangères et de la main-d'œuvre détachée alors que la coactivité est une donnée majeure de la performance en prévention sur les chantiers.

En complément de ces 6 enseignements, il importe de souligner l'importance et la qualité des relations qui unissent l'OPPBT et les services de l'État, dont la Direction générale du travail qui exerce la tutelle de l'Organisme. Il importera de maintenir et de développer ces relations dans le cadre du plan H2020, qu'il s'agisse de la participation au Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT), à l'élaboration et à la mise en œuvre de la réglementation, de la contribution aux actions nationales et régionales dans le cadre des plans santé au travail, ou de la relation de proximité avec les Direccte, en participant à la formation des inspecteurs du travail et en agissant en complémentarité sur le terrain, pour aider à résoudre des situations complexes.

»» UNE DYNAMIQUE DE PRÉVENTION EN MOUVEMENT AUTOUR DE L'OPPBT

En plus de la dynamique créée par les entreprises, le monde de la prévention est promis à des évolutions importantes dans les années qui viennent, sous l'impulsion de l'État et des partenaires sociaux. Par son action passée et les orientations qu'il affiche, l'OPPBT est aussi un acteur de ces évolutions.

LE PLAN SANTÉ AU TRAVAIL 3

Il est prévu que le PST3 soit finalisé en novembre 2015. Cependant, ses grandes orientations ont été arrêtées dès février 2015 par le ministre, sur proposition du groupe permanent d'orientation du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT).

Ces orientations sont tout d'abord caractérisées par une « approche positive dont le COCT souhaite la traduction dans la réalité.

Plutôt qu'énumérer les risques du travail, le PST3 devrait promouvoir le travail en faisant en sorte que celui-ci soit un facteur de santé ». Le COCT prend acte d'une culture française de la prévention « en mode mineur » pour appeler à un sursaut des acteurs, et un PST3 qui encourage positivement l'évolution de cette culture, plaçant l'entreprise au centre des enjeux et des actions.

Ceci se traduit en une orientation stratégique fondamentale et 6 objectifs opérationnels.

L'orientation stratégique fondamentale est de « **faire de la prévention primaire une priorité, centrer le PST3 sur l'amplification et l'appropriation de la culture de prévention des risques au travail, à tous niveaux et par tous** ». C'est une rupture par rapport à la logique dominante de la réparation. Le COCT invite les acteurs à entrer dans une logique positive et incitative pour la prévention, faisant valoir le retour sur investissement des actions de prévention. Comme souligné par M. Boulanger, vice-président du COCT, l'OPPBT a montré la voie avec son étude sur l'approche économique de la prévention, Diméco. C'est une inflexion importante par rapport à une logique traditionnelle basée sur la réglementation et l'obligation.

Les 6 objectifs opérationnels sont :

1. **Prévenir la désinsertion professionnelle**, avec l'organisation d'une offre coordonnée de services aux personnes confrontées à une restriction d'aptitude pour raison de santé, afin de favoriser leur maintien dans la dynamique du travail ; et décliner une offre vis-à-vis des entreprises, notamment les TPE.
2. **Faire de la Qualité de Vie au Travail (QVT) un objectif stratégique et en favoriser la mise en œuvre**, soulignant que la QVT est une démarche de performance économique et sociale dont l'objet est de repositionner le travail, de variable d'ajustement en variable stratégique.
3. **Simplifier pour une plus grande efficacité des règles de prévention**, afin de rendre les règles plus intelligibles et accessibles aux employeurs ainsi qu'aux salariés et à leurs représentants, ce qui conditionne leur mise en œuvre effective.
4. **Prioriser certains risques**, pour en renouveler l'approche préventive, basée sur des pratiques d'excellence plutôt que sur la réglementation ; sont visés en particulier les

risques de chutes de hauteur et de plain-pied, l'exposition aux substances CMR, les risques psychosociaux, les nanoparticules, les pratiques addictives au travail et les maladies cardio-vasculaires au travail.

5. **Rassembler et mettre en perspective les données de santé au travail**, pour aboutir à un système d'informations partagées entre tous les acteurs, et mise en perspective au service de l'action en prévention.
6. **Structurer en système d'acteurs**, pour améliorer la complémentarité opérationnelle des acteurs de la santé au travail.

LA RÉFORME DE L'INSPECTION DU TRAVAIL

Différentes actions ont été engagées par l'État pour moderniser le fonctionnement et les moyens de l'Inspection du travail, et faciliter le suivi de quelques thématiques prioritaires, en particulier le travail détaché et l'amiante, avec la création de cellules spécialisées.

Il est également question de donner un pouvoir de sanctions administratives à l'Inspection, remplaçant pour partie les procès-verbaux actuellement transmis au procureur de la République et majoritairement classés sans suite, sauf pour les infractions graves ou en cas d'accident. Cela pourrait modifier en profondeur les pratiques de l'Inspection du travail et entraîner une « financiarisation » du contrôle de la prévention des risques et l'apparition d'un véritable marché de la prévention, globalement inexistant à ce jour hormis auprès des grandes entreprises.

LA CONVENTION D'OBJECTIFS ET DE GESTION DE LA CNAMTS

Dans le cadre de sa convention d'objectifs et de gestion 2014-2017 avec l'État, la CNAMTS a mis l'accent sur la mission d'assureur solidaire qu'elle exerce auprès des entreprises. À ce titre, une gestion plus dynamique du risque est engagée, qui se traduit par une politique accentuée de ciblage, une utilisation plus large des incitations financières pour faire évoluer la situation dans les entreprises, et des évaluations systématiques des actions engagées. La disponibilité de ses agents pour porter conseil aux entreprises s'en trouve également affectée.

LA RÉFORME DES SERVICES DE SANTÉ AU TRAVAIL

Suite à la loi de juillet 2011 s'est engagée une étape importante de la réforme des Services de Santé au Travail (SSTI). En sus de l'intro-

duction du paritarisme dans la gestion des SSTI, la mission de préservation de la santé des travailleurs, précédemment dévolue aux médecins du travail, a été attribuée au service, personne morale, et ses représentants légaux. La pluridisciplinarité a été renforcée, avec la mise en avant des compétences multiples pour remplir la mission, et ouvrant la voie au renforcement de la prévention primaire, au détriment des visites individuelles. Les SSTI ont été invités à construire des projets de service, véritables plans stratégiques multi-annuels, préalable à un nouveau cadre conventionnel avec l'État et l'Assurance Maladie, les CPOM (Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Moyens), dont l'OPPBTB est fréquemment cosignataire. Pour les services de santé spécialisés BTP, un principe de conventions quadripartites réunissant SSTI/OPPBTB/Directe/Carsat a été introduit.

Cependant, la réforme de 2011 n'a pas réglé le problème de la « formalité impossible », à savoir l'incapacité des SSTI de réaliser toutes les missions imparties par la loi, en particulier les visites médicales, en raison de la pénurie de médecins du travail. Et plusieurs questions liées à l'inaptitude demandaient des réponses.

Suite à une mission d'expertise menée au premier semestre 2015, l'État a prévu d'engager une nouvelle étape de la réforme, prévoyant en particulier des évolutions profondes pour la visite d'aptitude. D'autres évolutions de la mission des services, et en particulier pour l'accompagnement des PME et TPE, sont certainement à attendre, dont il faudra tenir compte pendant le plan H2020.

LA LOI DES RETRAITES DE 2014 ET LE COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

La loi des retraites de 2014, et son volet « pénibilité », a été l'objet de divers aménagements depuis son adoption par le Parlement. La date de mise en œuvre du compte personnel de pénibilité a été repoussée du 1^{er} janvier 2015 au 1^{er} juillet 2016 pour 6 des 10 facteurs de pénibilité instaurés par la loi. Et diverses dispositions de la loi ont été modifiées dans la loi « Rebsamen » de juillet 2015, suite au rapport parlementaire dit « Sirugue-Huot-de Virville ». En particulier, la fiche individuelle de suivi des expositions a été supprimée, et des référentiels de Branches, établis par les organisations professionnelles patronales, agréés par l'État, sont prévus pour caractériser les expositions par poste, métier ou situation de

travail. L'ensemble des décrets d'application est prévu pour une publication avant la fin 2015. S'il est donc trop tôt à ce jour pour connaître précisément les conditions effectives de mise en œuvre de la loi et ses conséquences dans le BTP, les actions de l'OPPBT en 2016-2020 devront en tenir compte. En particulier, l'OPPBT pourrait participer à l'élaboration des référentiels de Branches et leur mise en œuvre. La prévention des expositions et l'amélioration effective des conditions de travail devront rester la priorité de l'Organisme pendant H2020.

» H2020. UNE MOBILISATION COLLECTIVE POUR RÉPONDRE AUX GRANDS ENJEUX DU BTP EN PRÉVENTION

Fort de son expérience et de ses savoirs-faire acquis depuis 1947 sur sa mission exclusive de prévention dans le BTP et sous la direction des organisations professionnelles et syndicales du Bâtiment et des Travaux Publics, l'OPPBT est en capacité d'accompagner les entreprises du BTP pour relever les défis en santé et sécurité au travail pour les années qui viennent, en lien avec les dynamiques nationales dont en particulier le PST3.

Pour répondre aux trois grands enjeux du BTP en prévention que sont la poursuite de la mobilisation de toutes les entreprises, la baisse des accidents mortels et le défi des conditions de travail et de leur amélioration, il est proposé au Conseil du comité national de concentrer l'action de l'OPPBT sur 5 programmes prioritaires pour les années 2016-2020, déployés de façon systématique avec des partenaires, en particulier les organisations professionnelles et syndicales du BTP, les grands acteurs institutionnels de la prévention, État, CNAMTS, INRS, ANACT et les Services de Santé au Travail (SSTI), premier acteur de proximité des entreprises et des salariés en prévention des risques professionnels.

1. CULTURE PRÉVENTION : MOBILISER LES ENTREPRISES AVEC UN MESSAGE POSITIF DE PERFORMANCE ET LE DUER COMME PORTE D'ENTRÉE

L'objectif général de ce 1^{er} programme est de développer la culture de prévention de la grande majorité des entreprises du BTP, en valorisant l'apport de la prévention à la perfor-

mance de l'entreprise et de ses salariés. L'évaluation des risques et la mise en œuvre d'un plan d'action de prévention sont la pierre angulaire de toute démarche de prévention. Il est donc proposé de mettre l'accent sur la réalisation du DUER et son plan d'action, en focalisant le programme 1 sur les entreprises ne bénéficiant pas de DUER à ce jour, en premier lieu les TPE et entreprises artisanales, réorientant à cette fin pour partie les partenariats existants avec les organisations professionnelles et syndicales du BTP et en créant de nouveaux (RSI, experts-comptables, négoce...). Les SSTI, qui ont seuls la capacité à accompagner chaque entreprise individuellement sur le terrain, ont vocation à être un partenaire de premier rang de cette action, en lien avec l'établissement des fiches entreprises, dans la suite de nos actions communes pendant HORIZON 2015.

Afin de mieux répondre aux enjeux des TPE et entreprises artisanales, de nouveaux outils d'accompagnement et de rédaction du DUER et un plan d'action associé seraient développés.

Des enquêtes seraient conduites en début et en fin du plan H2020, pour mesurer le taux de réalisation du DUER parmi les entreprises BTP et mieux apprécier l'impact du DUER en prévention. Dans le cadre d'une ambition globale de « 100 % des entreprises BTP ont un DUER à jour », des objectifs de déploiement devraient être déterminés sur cette base, avec l'accord de nos partenaires, en donnant la priorité aux entreprises accueillant des apprentis, et en particulier des apprentis mineurs, et de certains secteurs d'activité selon les directives du Conseil.

Dans la continuité des travaux **Diméco**, l'approche OPPBT donnerait la priorité à une **approche positive et incitative**, faisant valoir le retour sur investissement des actions de prévention, et établissant le lien entre la prévention, la performance globale de l'entreprise, dont sa performance économique, la satisfaction et la motivation des salariés. Les travaux Diméco seraient poursuivis. Il conviendrait aussi d'étudier diverses modalités pour renforcer la valeur ajoutée apportée par le DUER, en lien avec les coûts d'assurance ou l'accès à certains marchés par exemple.

Des actions d'envergure de **promotion et d'information** seraient menées, avec un message positif et de facilitation, s'appuyant sur

des outils simples et accessibles pour accompagner les entreprises, prenant avantage des possibilités offertes par le digital. La coordination avec les actions du PST3 serait favorisée.

Développer la culture prévention passe aussi par la **formation des acteurs de la construction**. Les actions engagées avec HORIZON 2015 en **formation initiale** (apprentissage, rénovation des diplômes, enseignement supérieur) seraient confortées et enrichies. La Formation Professionnelle Continue (FPC) proposée par l'OPPBTP devrait continuer à se développer prioritairement sur les formations innovantes à la culture prévention, les formations pour l'encadrement, les CHSCT et les préventeurs. En lien avec les objectifs de simplification affichés par le gouvernement et les travaux engagés par le Conseil Supérieur de la Construction, il est proposé que l'OPPBTP contribue aux travaux de rationalisation des formations obligatoires, dans un objectif de plus grande efficacité pédagogique et économique de ces formations, et une meilleure identification et traçabilité des compétences en prévention des personnels du BTP. L'activité directe de l'OPPBTP dans le domaine de la FPC pourrait s'en trouver notablement impactée.

Enfin, l'engagement puis le développement d'une culture de prévention en entreprise repose sur des **référentiels et guides méthodologiques**. L'OPPBTP est engagé dans cette dynamique depuis de nombreuses années avec les Prédiag et Préchan. Il est proposé que l'OPPBTP facilite l'appropriation des démarches de référentiels pour les entreprises qui le souhaitent, avec la rédaction de guides pratiques et outils de mesure de la performance prévention. Une veille serait maintenue sur les travaux de la norme ISO 45001.

Par ailleurs, ce 1^{er} programme prioritaire partage une dynamique commune avec les actions engagées par l'État et les partenaires sociaux sur la Qualité de Vie au Travail (QVT), et en particulier l'accord national interprofessionnel du 19 juin 2013. Cependant la mise en œuvre de cet accord ne relève pas de l'OPPBTP, c'est pourquoi la QVT en tant que telle ne figure pas dans ce plan H2020.

2. RENOUVELER LES ACCOMPAGNEMENTS DES ENTREPRISES ET DES ACTEURS-CLÉS DE LA CONSTRUCTION, DANS UNE APPROCHE MUTUALISÉE ET CIBLÉE, AVEC L'OBJECTIF PRIORITAIRE DE BAISSÉ DES ACCIDENTS GRAVES ET MORTELS

L'accompagnement des entreprises, avec des actions d'information, de conseil et de formation, a toujours été au cœur de la mission de l'OPPBTP, au plus près du terrain et du quotidien des entreprises et des salariés. Cet accompagnement a évolué dans le temps. Initialement mis en œuvre dans le cadre des visites de chantier, il a progressivement pris son essor avec les démarches de progrès. Il a ensuite été étendu au titre des prestations proposées aux entreprises, prestations de natures variées en fonction de la taille et des besoins de celles-ci.

Lors de ses travaux préparatoires pour H2020, le Conseil du comité national a émis le souhait de privilégier dorénavant l'approche mutualisée et ciblée dans l'accompagnement des entreprises. À l'instar de l'action engagée en 2014 en partenariat avec la CNAMTS sur les travaux en hauteur, il est donc proposé au Conseil du comité national de favoriser les **accompagnements d'entreprises ciblées dans le cadre d'actions collectives liées à un risque déterminé**, selon des priorités définies annuellement par le Conseil, avec un objectif de partenariat avec la CNAMTS et les SSTI. La baisse des accidents graves et mortels serait l'objectif prioritaire de ces actions collectives ciblées. Et pour tout accident grave ou mortel dont l'OPPBTP aurait connaissance, un contact serait pris en vue de mener une action améliorant substantiellement la situation en prévention dans l'entreprise concernée. Parmi les risques prioritaires seraient considérés en priorité, outre les chutes de hauteur, l'amiante et les risques chimiques avec la poursuite de la mise en œuvre de e-Lara et des actions amiante (dont Carto et la convention formation), et le risque routier professionnel.

Bien entendu, l'OPPBTP continuerait à apporter une aide individualisée à toute entreprise en situation d'urgence, suite à un accident, un arrêt de chantier, une menace de procès-verbal ou d'injonction.

Ces accompagnements d'entreprises devraient s'insérer dans le cadre général des **démarches de prévention à maintenir et préciser** par

L'OPPBTB, qui rassemble les fondamentaux de la prévention, les méthodes de construction d'un système de management de la prévention, les outils et prestations mis en œuvre par l'OPPBTB, outils de diagnostic, de conseil, de gestion de projet, de gestion du changement et de formation, adaptés selon la taille des entreprises.

Des accompagnements ciblés seraient également proposés auprès :

- **des CHSCT**, instances paritaires de la prévention en entreprises : participation régulière aux réunions (objectif de présence a minima une fois par an, en partenariat avec les SSTI), mise à disposition d'outils (espace Internet et publication dédiés, documentation, formation, outils pratiques...), organisation de forums de retour d'expérience ;
- **des grandes entreprises**, forces d'innovation et jouant une influence majeure avec leurs réseaux de sous-traitants, avec la poursuite de la politique de conventionnement engagée pendant HORIZON 2015 ;
- **de certains maîtres d'ouvrage**, pour lesquels des capacités de partenariat et de relais d'action ont été identifiées, comme les **collectivités locales** (CNRACL), les sociétés HLM (USH), les **constructeurs de maisons individuelles** (UMF), et quelques **grands maîtres d'ouvrage industriels** ; les actions viseront prioritairement l'engagement des maîtres d'ouvrage pour la prévention au travers de chartes, conventions, dispositions de prévention dans les cahiers des charges, la formation de leurs personnels, de l'ingénierie pour développer leurs outils de gestion de la prévention, y compris au bénéfice de leurs risques propres. Dans le cadre des partenariats ainsi développés, les actions prioritaires par risque seraient mises en avant. Les maîtres d'ouvrage n'étant pas adhérents à l'OPPBTB, un principe général de facturation des actions est proposé ;
- **des coordonnateurs SPS** : suivi du dispositif réglementaire avec l'État, établissement de guides et référentiels métiers avec les instances représentatives de la profession, animation de clubs professionnels.

L'accompagnement individuel des entreprises, sans être favorisé, devrait rester possible, tout en privilégiant les modes de réponse collectifs grâce aux supports numériques (renvoi sur le site Internet, agence en ligne...). En tout état

de cause, le retour d'expérience à la profession devrait être recherché systématiquement.

3. CONDITIONS DE TRAVAIL : DÉVELOPPER DES SOLUTIONS INNOVANTES ET PERFORMANTES GRÂCE AUX RETOURS D'EXPÉRIENCE ET À DES ÉTUDES DE TERRAIN, ET ACCOMPAGNER LA MISE EN ŒUVRE DU COMPTE PÉNIBILITÉ

De nombreuses études et analyses techniques développées dans le cadre du plan HORIZON 2015 ont démontré le potentiel d'innovation et de diffusion pour des solutions performantes d'amélioration des conditions de travail, favorables à la prévention de l'usure professionnelle et au maintien dans l'emploi. En particulier, l'exploitation systématique des retours d'expérience lors des actions de terrain des conseillers de l'OPPBTB, des innovations proposées par les entreprises, fabricants de matériaux et matériels ou entreprises du BTP, permet de construire des bases de solutions facilement exploitables par les entreprises. La relance d'études de terrain comme les MAECT, en partenariat avec les syndicats professionnels, a montré la capacité à construire des solutions pratiques, d'autant plus facilement mises en œuvre qu'elles sont portées par les syndicats professionnels associés. Il convient de souligner l'apport opérationnel et scientifique de nos partenaires d'études, services de santé au travail en particulier, et organismes experts.

L'objectif de ce 3^e programme stratégique proposé au Conseil du comité national porte donc sur l'amélioration des conditions de travail grâce au développement de solutions innovantes issues de travaux d'études et d'observation sur les chantiers et de retours d'expérience des actions de terrain des personnels de l'Organisme et de certains services de santé partenaires, conduites dans le cadre de partenariats avec les syndicats professionnels et les fabricants de matériels et matériaux pour en garantir la mise en œuvre.

Par ailleurs, le plan H2020 coïncide avec la mise en œuvre du compte pénibilité créé par la loi des retraites de 2014, qui prévoit l'établissement de référentiels de Branches. L'enjeu est non seulement d'accompagner les entreprises dans l'identification des expositions aux facteurs de pénibilité, mais surtout d'engager une dynamique d'amélioration des conditions de travail et de réduction des expositions à la

pénibilité. Il est donc proposé qu'au titre de ce 3^e programme prioritaire, l'OPPBTB apporte son concours à l'établissement des référentiels de Branches pour le BTP, et en facilite la mise en œuvre, dans une perspective dynamique d'amélioration des conditions de travail.

En particulier, il est donc proposé :

- **la participation à l'élaboration des référentiels de Branches applicables dans le BTP** ; une assistance technique pourrait être apportée pour la mesure des expositions au-delà des seuils, selon les postes, métiers ou situations de travail occupés, et en fonction des mesures de protection collective et individuelle appliquées ; une aide à l'évaluation des expositions pour les entreprises pourrait être développée à partir du logiciel d'évaluation des risques du site www.preventionbtp.fr, dont l'Organisme assurerait la promotion ;
- **la mise à disposition d'une base de données « solutions conditions de travail »**, dans la continuité des fiches actions de l'annexe de l'accord de Branche de décembre 2011 sur la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail, enrichie des Solutions chantiers, cas Diméco, Q/R, et nouvelles applications à développer (analyse AT...) ; ces solutions seraient interfacées avec l'application d'évaluation des risques et donneraient lieu régulièrement à des publications thématiques selon le modèle des numéros hors-série de Prévention BTP ;
- **le développement des capacités d'études de terrain de l'OPPBTB**, dont la réalisation annuelle d'une dizaine d'études de type MAECT et la réorientation des démarches Adapt-BTP. Parmi les sujets d'ores et déjà identifiés figurent des études sur les coffreurs-bancheurs, démolisseurs et étancheurs, l'apport des robots d'assistance physique (exosquelettes) (études en cours), le gros-œuvre béton, les métalliers, l'impact de la « Lean construction » et chantiers 5S, la prévention des vibrations chez les conducteurs d'engins... ;
- **la réalisation d'études techniques et d'actions de veille**, comme Carto Amiante ou Carto Poussières, la veille sur les nanomatériaux en partenariat avec l'ANSES et l'INRS ; le développement de e-Lara serait poursuivi, avec l'accent sur les produits critiques et leur substitution ; en particulier,

les capacités seraient développées pour étudier et permettre une exploitation collective des bases de données e-Maeva et e-lara, véritable observatoire permanent de la prévention BTP ;

- **la formulation de préconisations aux constructeurs et normalisateurs**, à partir des résultats des études techniques, et la poursuite de la participation de l'OPPBTB aux commissions de normalisation AFNOR.

La réalisation de ce programme demande l'acquisition de compétences nouvelles et la réaffectation progressive d'une partie des ressources opérationnelles de l'Organisme.

4. STRATÉGIE DIGITALE : UNE OFFRE DE PRÉVENTION INNOVANTE ET PERSONNALISÉE ACCESSIBLE À TOUS

Les technologies digitales connaissent un développement sans précédent et révolutionnent tous les secteurs d'activité. Après Internet, la téléphonie mobile, les Smartphones et applications mobiles, nous sommes entrés dans l'ère des objets connectés qui facilitent l'acquisition de données et l'optimisation immédiate de nombreuses applications. Contacts à distance, réalité virtuelle, simulations sont désormais largement et facilement accessibles. Les taux de pénétration d'équipements numériques sont les plus forts jamais enregistrés pour de nouveaux produits.

Les acteurs du BTP sont déjà bien équipés et les projections sont favorables quant à l'usage des services. En 2014 parmi les entreprises artisanales, 77 % ont un ordinateur fixe, 61 % un ordinateur portable, 50 % un Smartphone, et 17 % ont équipé leurs équipes partiellement ou totalement en Smartphones. Les usages sont plébiscités pour la relation aux clients, les commandes de matériels (très nombreuses applications des acteurs du négoce et de la location) ; et de très nombreuses applications nouvelles sont proposées, du calcul des devis au relevé des mesures ou à la gestion du chantier... Les bénéfices des services en ligne sont particulièrement bien adaptés aux enjeux du quotidien des professionnels de la construction : gain de temps, simplicité, visuel, immédiateté, productivité.

Le développement des technologies digitales et leur très large et très rapide diffusion offre une opportunité inédite pour apporter un service personnalisé à chaque entreprise du

BTP, voire à chaque salarié du BTP, et ce jusqu'au chantier grâce à la mobilité. Et dans un contexte économique qui risque de rester tendu pour les prochaines années, il est essentiel que la prévention soit perçue comme accessible et simple à mettre en œuvre, ce que le digital peut faciliter. Enfin, le succès du site www.preventionbtp.fr depuis son lancement en 2012, avec ses applications et outils pratiques en ligne, donne une assise solide dans ce domaine à l'OPPBTBTP, et conforte la capacité d'intervention sur le terrain, au plus près des entreprises et des salariés du BTP.

Il est donc proposé au Conseil du comité national de déployer une stratégie digitale de l'OPPBTBTP, pour aller plus loin au service des entreprises et de la prévention, en complément de l'action en présentiel des conseillers, pour un service simple et personnalisé en fonction du profil des internautes, facilement mesurable quant à son usage. Cette nouvelle architecture digitale pourrait comprendre :

- **une entrée dédiée TPE simple et conviviale**, avec quelques outils accessibles en mobilité, une possibilité d'assistance en ligne, la mise à disposition de e-formations simples et conviviales ; cet espace Internet devrait être facilement encapsulable dans les sites Internet des partenaires TPE (organisations professionnelles, SSTI, RSI, acteurs du négoce, experts-comptables...), en cohérence avec le programme n° 1 ;
- **la refonte du site actuel plus axé sur les parcours en prévention**, en fonction des tailles et métiers des entreprises, avec un focus sur la mobilité et enrichi de services e-conseil : approche chantier, accueil, PPSPS, évaluation des risques, plan d'action, calcul économique, Q/R, outils pratiques, outils de visite et de diagnostic, e-formation ;
- **une agence en ligne**, pour donner la possibilité d'accéder aux services d'un conseiller de l'OPPBTBTP à distance, avec toutes les ressources de l'Internet 2.0 : tchat, accès à la documentation à distance, échange de photos, voire vidéo ;
- **un accès facilité aux ressources documentaires** (fiches prévention, solutions amélioration des conditions de travail...) en améliorant les performances du moteur de recherche actuel, en complétant les référencements de documentation avec des partenaires-clés (INRS), une mise à disposition de la documentation plus orientée en fonction des priorités ;

- **une stratégie active de e-promotion et e-marketing** : à partir de bases de données de contacts numériques des entreprises (en partenariat avec l'UCF), exploitation de données Internet pour pousser des propositions d'action et information en fonction des profils et historiques de visite ; poursuite des développements sur les réseaux sociaux. La visibilité et le référencement sont les clés du succès d'une stratégie digitale ; il est donc essentiel de construire le site dans une logique partenariale forte pour faciliter sa reprise ou des liens sur les sites de partenaires, soit partageant notre mission, soit source de fort trafic. Et les collaborateurs doivent être associés étroitement à cette stratégie digitale, pour la porter au plus près du terrain, des salariés et des entreprises.

5. DÉPLOYER UNE ORGANISATION DYNAMIQUE AU SERVICE DU PLAN STRATÉGIQUE H2020

La réussite du plan stratégique H2020 dépend pour beaucoup de la disponibilité des moyens nécessaires à sa mise en œuvre. Diverses orientations sont donc proposées pour s'appuyer sur une gouvernance active, des collaborateurs compétents et motivés, une gestion efficace et rigoureuse, et des ressources financières suffisantes.

Avec le Conseil du comité national, les **Conseils des comités régionaux** donnent une assise paritaire locale à l'Organisme et offrent une opportunité de dialogue entre partenaires sociaux. À l'initiative du Conseil du comité national, un travail important de formation des membres et d'animation a été entrepris, qu'il faut poursuivre, tout en ajustant la composition des comités régionaux à la nouvelle carte des régions françaises.

L'Organisme a toujours été très attentif à la **qualité et aux compétences des collaborateurs** qu'il recrute, à leur formation initiale et continue. H2020 représente de nouveaux défis pour les collaborateurs de l'OPPBTBTP, avec des compétences nouvelles à développer, en particulier pour permettre le renfort de nos capacités d'ingénierie et digitales. Il est donc proposé de maintenir l'effort de formation des équipes, en particulier avec l'Université du Conseil. Un groupe de collaborateurs serait identifié, en mesure de mener des études techniques de terrain dont les MAECT. Une attention particulière sera portée au renouvellement des compétences rares suite à des départs

naturels, en particulier à la Direction technique. Comme mentionné précédemment, une partie des ressources opérationnelles de l'Organisme devra être redéployée.

L'organisation et les systèmes de gestion continueront à faire l'objet de perfectionnement et d'adaptation, capitalisant sur les succès enregistrés pendant HORIZON 2015, comme la certification ISO 9001, les systèmes informatiques, le climat social constructif. Quelques aménagements des agences sont à étudier, ainsi que l'optimisation continue des coûts, y compris *via* des synergies de gestion avec l'UCF, Constructys et le CCCA-BTP. Une dynamique forte d'animation et de cohésion interne serait maintenue. Par ailleurs, afin de donner une meilleure visibilité au Conseil du comité national quant à l'emploi précis des moyens, il est proposé de développer le suivi budgétaire en complétant les outils de comptabilité analytique existants à l'OPPBTP selon les directives et le plan comptable analytique arrêtés par le Conseil du comité national.

Sur le plan financier, l'Organisme a adapté ses moyens aux ressources disponibles, d'une part en adaptant son format opérationnel et d'autre part en développant quelques revenus complémentaires, en particulier issus de la formation professionnelle continue. Néanmoins, des adaptations complémentaires sont nécessaires pour revenir à l'équilibre du compte d'exploitation. Il importe également de donner à l'OPPBTP les moyens pérennes pour assurer sa mission et financer son développement. L'irruption des entreprises étrangères et de la main-d'œuvre détachée prive l'Organisme d'une partie de ses moyens financiers, alors

que les risques restent bien réels et ne font pas la distinction entre salariés d'entreprises adhérentes ou non, dans un contexte de coactivité. Dans ce contexte financier tendu, il est proposé de facturer plus systématiquement les prestations rendues à des entreprises ou organisations non-adhérentes, prestations qui doivent néanmoins rester exceptionnelles. Comme précédemment, les prestations de formation et l'abonnement à la revue Prévention BTP resteraient payants sur facturation.

»» CONCLUSION

Sous la direction des organisations professionnelles et syndicales du Bâtiment des Travaux Publics, l'OPPBTP apporte un service d'expertise mutualisée, en ingénierie, promotion et déploiement opérationnel de la prévention, en association et en complémentarité avec les autres acteurs du BTP et de la santé et sécurité au travail. Fort de ses 340 collaborateurs, l'OPPBTP a su s'adapter au cours du temps pour répondre aux besoins évolutifs des entreprises et contribuer à la remarquable progression des performances des entreprises du BTP en prévention. Le plan stratégique H2020 doit permettre de maintenir et développer cette dynamique et ces capacités, dans une approche positive en prévention, pour des entreprises performantes et la satisfaction de tous sur des chantiers sûrs et sains.

Enfin, l'OPPBTP fêtera les 70 ans de sa création en 2017, il est proposé de marquer cet anniversaire avec la profession, avec les partenaires externes et en interne, selon des modalités à fixer avec le Conseil du comité national.



ACCORD CADRE DU 15 JANVIER 2013 INSTITUANT LES PLANS D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015

»» PRÉAMBULE

Le 15 janvier 2013, les partenaires sociaux de la Branche du Bâtiment et des Travaux Publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 5 ans, les dispositions des accords instituant les plans d'épargne salariale de Branche.

Dans le cadre de ce renouvellement, les parties signataires ont notamment conclu un accord intitulé « accord cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne interentreprises du bâtiment et des travaux publics » (ci-après dénommé « l'Accord Cadre »).

Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'Accord Cadre avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances et ses textes d'application.

Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- L'article 149 de la loi qui instaure un taux réduit de forfait social pour les Perco remplissant certaines conditions.
- L'article 151 de la loi qui prévoit que la gestion pilotée (mode de gestion visant à réduire progressivement l'exposition aux risques à mesure que l'échéance de la retraite approche) doit être le mécanisme d'affectation par défaut du Perco.
- L'article 163 de la loi qui renforce l'information des représentants du personnel, *via* la base de données économiques et sociales, et l'article 164 qui prévoit une nouvelle information des salariés dans le cadre du livret d'épargne salariale et de l'état récapitulatif.

À l'occasion de cette mise en conformité, il est également procédé à diverses modifications pour tenir compte d'autres évolutions inter-

venues depuis le 15 janvier 2013 et notamment du nouveau régime de la déshérence issu de la loi du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence.

Enfin, le présent avenant acte la décision du Conseil de Surveillance du fonds « BTP épargne et solidarité » de modifier l'orientation de gestion et la dénomination de ce FCPE.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 susvisé dans tous ces termes. Sauf dispositions particulières, il produit ses effets pour la durée de l'application de l'Accord Cadre susvisé.

»» CHAMP D'APPLICATION

ARTICLE 1 : ENTREPRISES

Sont comprises dans le champ d'application du présent accord les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire national français, y compris les départements d'outremer, est visée à l'annexe I au présent accord.

L'exécution de l'Accord Cadre et des accords portant règlement du PEI BTP et du PERCO BTP pour l'application de l'Accord Cadre se poursuit automatiquement dans les entreprises qui ont antérieurement adhéré aux précédents accords du 20 janvier 2003, du 17 janvier 2008 et du 15 janvier 2013 ayant le même objet que le présent avenant de refonte.

ARTICLE 2 : BÉNÉFICIAIRES

Tous les salariés des entreprises ou organismes visés à l'article 1 ci-dessus, peuvent adhérer aux plans prévus par le présent accord par l'intermédiaire de leur entreprise si

celle-ci y a adhéré. Les salariés qui n'ont pas accès à un plan d'épargne d'entreprise, de groupe ou inter-entreprises prévoyant des dispositions spécifiques en matière d'épargne salariale peuvent adhérer directement aux plans prévus par le présent accord.

Peuvent également adhérer le cas échéant aux plans prévus par le présent accord, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Les anciens bénéficiaires de ces mêmes entreprises ou organismes, dans les entreprises dont l'effectif correspond aux seuils fixés par le Code du travail, soit entre 1 et 250 salariés à la date du présent accord, les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'article L. 3332-2 du Code du travail, les agents commerciaux non salariés liées aux entreprises ou organismes susvisés par un contrat relevant de l'article L. 134-1 du Code de commerce, les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de plans d'épargne, mis à la disposition auprès de ces entreprises ou organismes susvisés adhérents audit groupement.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de trois mois dans l'entreprise est exigée pour adhérer aux plans d'épargne au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment les articles L. 3342-1 alinéa 2 et D. 3331-3 du Code du travail.

»» MODALITÉS D'ADHÉSION

ARTICLE 3 : ADHÉSION DES ENTREPRISES

L'entreprise qui souhaite adhérer :

- Transmet au Teneur de Compte Conservateur de Parts, REGARDBTP, un bulletin d'adhésion.
- Informe par courrier la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de son adhésion.
- Informe les représentants du personnel, s'ils existent, et l'ensemble du personnel.

ARTICLE 4 : ADHÉSION DES BÉNÉFICIAIRES

L'adhésion du bénéficiaire est réalisée selon les modalités prévues par son entreprise si celle-ci adhère au présent accord. Dans le cas contraire, l'adhésion du bénéficiaire s'effectue

selon les modalités prévues dans le document fourni par la société de gestion.

»» MISE EN ŒUVRE

ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE

Le Teneur de Compte Conservateur de Parts, REGARDBTP, dont le siège social est à Paris (6^e), 7, rue du Regard, est chargé de la mise en œuvre du présent accord.

»» GESTION FINANCIÈRE

ARTICLE 6 : FONDS COMMUNS DE PLACEMENT MULTI-ENTREPRISES

Les sommes recueillies sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE). Les Fonds Communs de Placement d'Entreprise proposés au choix des bénéficiaires sont les FCPE de la gamme « BTP Épargne » et de la gamme « FIBTP », définis ci-après :

– La gamme BTP Épargne :

La gamme « BTP Épargne » est composée des huit FCPE suivants, définis ci-après, au choix des bénéficiaires :

- BTP épargne monétaire : investissement à 100 % en instruments monétaires,
- BTP épargne obligataire : Investissement à 100 % en instruments de taux,
- BTP épargne actions : Investissement en actions de 75 % à 100 % des actifs,
- BTP épargne prudent : Investissement en actions de 0 à 20 % des actifs et en instruments de taux de 80 à 100 % des actifs,
- BTP épargne équilibre : Investissement en actions de 20 à 50 % des actifs et en instruments de taux de 50 à 80 % des actifs,
- BTP épargne dynamique : Investissement en actions de 50 à 70 % des actifs et en instruments de taux de 30 à 50 % des actifs,
- BTP épargne flexible et solidaire : Investissement en permanence entre 5 à 10 % de son actif en parts de l'OPCVM contractuel « ECOFI, Contrat Solidaire ». La partie excédant l'investissement en parts de l'OPCVM contractuel « ECOFI Contrat Solidaire », représentant entre 90 et 95 % de l'actif, sera répartie, selon les convictions du gérant, entre les différentes classes d'actifs (actions, obligations, moné-

taire) avec une approche ISR (Investissement Socialement Responsable).

Le fonds « BTP épargne flexible et solidaire » était anciennement le fonds « BTP épargne et solidarité » dont l'orientation de gestion et la dénomination ont été modifiées par le Conseil de Surveillance du FCPE le 17 novembre 2015.

Le fonds « BTP épargne flexible et solidaire » continue de suivre les règles de composition des actifs des FCPE solidaires au sens des articles L. 3332-17-1 du Code du travail et L. 214-164 du Code monétaire et financier.

- BTP Horizon : Gestion pilotée adaptée à la date envisagée de départ à la retraite de chaque bénéficiaire, avec diminution du risque action l'échéance se rapprochant.

FCPE composé de plusieurs compartiments à allocation d'actif évolutive :

Chaque compartiment correspond à un horizon de placement spécifique : à l'horizon le plus éloigné correspond la part actions la plus importante, qui a vocation à être progressivement réduite, en fonction des conditions de marché et de la durée restant à courir jusqu'à la date d'horizon fixée par le compartiment. Elle sera remplacée par des produits de taux (obligations et monétaire) en vue d'obtenir un actif totalement investi en monétaire à l'horizon fixé par chaque compartiment.

Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau compartiment sera régulièrement créé afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un horizon de placement de 18 ans. Toutefois, le fonds BTP Horizon ne sera plus habilité à recevoir aucune souscription à compter de l'entrée en vigueur du présent accord. En contrepartie, une formule de gestion pilotée est proposée dans les conditions ci-après.

- Gestion Pilotée :

Afin de faciliter et d'optimiser les choix d'investissement des bénéficiaires, la possibilité est offerte par le teneur de comptes conservateur aux bénéficiaires du PERCO BTP d'opter pour une gestion pilotée par arbitrages de leurs avoirs.

La gestion pilotée par arbitrages est une technique d'allocations automatisées des avoirs qui permet de réduire progressive-

ment les risques financiers à l'approche de la retraite.

Dans le cadre de la gestion pilotée, l'allocation de l'épargne conduit à une augmentation progressive de la part des sommes investies dans un ou des FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque. Deux ans au plus tard avant l'échéance de sortie du plan d'épargne pour la retraite collectif, le portefeuille de parts que le bénéficiaire détient doit être composé, à hauteur d'au moins 50 % des sommes investies, de parts dans les FCPE présentant un profil d'investissement à faible risque.

Les quatre fonds en gestion pilotée sont les suivants :

- BTP épargne monétaire : Investissement à 100 % en instruments monétaires,
- BTP épargne obligataire : Investissement à 100 % en instruments de taux,
- BTP épargne actions : Investissement en actions de 75 % à 100 % des actifs,
- BTP épargne PME : Investissement en permanence 98 à 100 % de son actif en parts du FCP « Lyxor UCITS ETF PEA-PME ». Le solde de 2 %, au maximum, sera investi en liquidités.

La société de gestion du FCP « Lyxor UCITS ETF PEA-PME » est LYXOR INTERNATIONAL ASSET MANAGEMENT, agréée en qualité de société de gestion de portefeuille sous le n° GP 04024 Société par actions simplifiée au capital de 1 059 696 euros, située 22, rue Joubert, 75009 Paris, le dépositaire CRÉDIT COOPÉRATIF, Société coopérative anonyme de banque populaire à capital variable située 12, boulevard Pesaro CS 10002 92024 Nanterre Cedex, et le conservateur CRÉDIT AGRICOLE TITRES, Société en nom collectif au capital de 15 245 440 euros située 4, av. d'Alsace, BP 12, 41500 MER. L'épargne sera répartie entre les quatre FCPE précités selon une clé de répartition définie par la grille d'allocation jointe en annexe II au présent accord.

La formule de gestion pilotée proposée dans le cadre du présent accord a vocation à remplacer le fonds BTP HORIZON de la gamme BTP ÉPARGNE et à ce titre, répond aux dispositions des articles L. 3334-11 et R. 3334-1-2 du Code du travail, ainsi qu'aux conditions fixées à l'article D. 137-1 du Code de la Sécurité

sociale pour l'application de l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité sociale.

– La gamme FIBTP :

La gamme « FIBTP » est composée des deux types de FCPE suivants :

- FIBTP Millésimé : Gestion pilotée sur 5 ans, avec diminution du risque action l'échéance se rapprochant.

Investissement allant de 25 % maximum en actions la 1^{re} année de placement à 10 % maximum la 5^e année. Sous réserve de l'agrément des autorités de tutelle et des conditions de marché, un nouveau fonds sera créé chaque année afin de proposer, en permanence, dans cette gamme, un FCPE offrant un horizon de placement de 5 ans.

- FIBTP Long Terme : Investissement de 0 à 10 % maximum en actions.

Ce fonds a vocation à recueillir, un an après l'expiration du délai d'indisponibilité de 5 ans, les avoirs investis en parts de FIBTP millésimés des salariés qui n'en ont pas demandé le remboursement ni le transfert dans un ou plusieurs fonds communs.

À compter de l'entrée en vigueur du présent accord, seules les sommes issues des réserves de participation des entreprises adhérentes au Régime Professionnel de Participation (RPP) pourront être investies dans les fonds de la gamme FIBTP.

Les Documents d'Information Clé pour l'Investisseur (DICI) des Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) susvisés figurent en annexe III du présent accord.

Le bulletin individuel de souscription établi à chaque versement au nom du bénéficiaire dans le PEI BTP fait apparaître le nom du ou des fonds choisi(s). À défaut de choix exprimé par le bénéficiaire, les sommes versées dans le PEI BTP seront investies en parts du FCPE BTP Épargne Prudent. Le bulletin individuel de souscription établi à chaque versement au nom du bénéficiaire dans le PERCO BTP fait apparaître le mode de gestion choisi (libre ou pilotée) et le nom du ou des fonds choisi(s) en cas de gestion libre. À défaut de choix de mode de gestion ou de fonds exprimé par le bénéficiaire, les sommes versées dans le PERCO BTP seront investies en gestion pilotée.

Les parts ou fractions de parts acquises de ce fait par chaque adhérent sont portées au crédit d'un compte individuel en parts.

L'investissement est effectué au prix de souscription de la part, dans les conditions prévues dans le règlement du fonds commun de placement d'entreprise.

»» DROITS D'ENTRÉE

Les droits d'entrée perçus à la souscription dans le(s) fonds commun(s) de placement d'entreprise choisi(s) sont pris en charge, au choix de l'entreprise adhérente, par le bénéficiaire ou l'entreprise.

Dans le cas où l'entreprise n'adhère pas à l'Accord Cadre, les droits d'entrée perçus à la souscription dans le(s) fonds commun(s) de placement d'entreprise choisi(s) sont pris en charge par le bénéficiaire.

»» RÉINVESTISSEMENT DES REVENUS

Les revenus et produits procurés par les sommes placées dans le cadre des plans institués au titre du présent accord sont réinvestis dans ces mêmes plans, et de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu.

»» CHANGEMENT DE FCPE

Une fois par an, chaque bénéficiaire peut demander le changement de placement de tout ou partie de son épargne vers un autre des FCPE mentionnés ci-dessus. Cette opération s'effectue à ses frais ; elle est formulée à l'initiative des bénéficiaires à l'aide d'un document d'arbitrage.

»» STRUCTURES DE PILOTAGE, DE GESTION ET DE CONTRÔLE

ARTICLE 7 : CONSEIL DE SURVEILLANCE

§1. Conseil de Surveillance des FCPE de la gamme BTP ÉPARGNE

Un Conseil de Surveillance commun des Fonds Communs de Placement d'Entreprise de la gamme BTP ÉPARGNE composé de vingt membres est institué. Il est composé à parité de dix représentants des salariés porteurs de parts d'au moins un des Fonds Communs de Placement d'Entreprise, désignés par les Fédérations syndicales professionnelles de salariés représentatives au niveau national et signataires ou adhérentes au présent accord,

et de dix représentants des entreprises adhérentes, désignés par les Organisations professionnelles d'employeurs. Chaque fonds dispose d'au moins un porteur de parts au Conseil de Surveillance.

Le Conseil de Surveillance paritaire délibère valablement lorsque six membres au moins sont présents ou représentés dans chaque collège. Le Président du Conseil de Surveillance est élu pour deux ans parmi les représentants de salariés. Son mandat arrive à expiration à l'issue du Conseil de Surveillance qui approuve le rapport annuel de gestion. Il est alors remplacé par un nouveau représentant des salariés. En cas d'absence ou d'empêchement du Président, son remplacement est assuré par un représentant du collège des salariés. Le vice-Président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs. En cas de partage des voix, le Président a voix prépondérante.

En cas d'empêchement, un membre peut se faire représenter par un autre membre du même collège.

Un membre ne peut recevoir plus d'une délégation de pouvoir. Cette dernière est consentie pour une seule réunion.

Le Conseil se réunit au moins deux fois par an.

Les délibérations du Conseil de Surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du Conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, pour les décisions portant directement sur :

- la définition et le changement d'orientation des fonds,
- l'action en justice pour défendre et faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts,
- le retrait ou l'interdiction d'une valeur mobilière pour raison éthique motivée,
- la qualité de l'information aux porteurs de parts,
- la désignation des mandataires représentants le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices, chaque représentant des salariés porteurs de parts dispose de deux voix.

Le Conseil de Surveillance est chargé notamment des orientations en matière de placement, du contrôle et du suivi de la gestion financière, administrative et comptable des FCPE. Il décide des fusions, scissions ou liqui-

datations de ces derniers et peut agir en justice pour défendre ou faire valoir les droits ou intérêts des porteurs. Il veille au respect de l'ensemble des dispositions prévues dans le présent accord.

Le Conseil examine le rapport annuel de gestion. Il entend chaque fois qu'il le juge utile l'organisme gestionnaire et la Mission expert pour arrêter les grandes orientations en matière de placements. Dans ce cadre, après consultation de la Mission expert, le Conseil de Surveillance examine les éventuelles opportunités de placement permettant un retour vers la profession.

Il peut à tout moment missionner la Mission expert prévue à l'article 11 du présent accord. Il adopte un rapport annuel.

Le Conseil exerce les droits de vote attachés aux actions détenues par le fonds. Il désigne un de ses membres pour le représenter, dans les conditions arrêtées en Conseil de Surveillance. Il se prononce sur les grandes orientations en matière de vote pour les parts de fonds en actions détenues, suite au rapport du gestionnaire de fonds.

En outre, le Conseil de Surveillance, dans un souci de gestion socialement responsable et tout en prenant en compte l'intérêt des porteurs de parts ainsi que les contraintes de marché et techniques, peut décider le retrait ou l'interdiction d'un investissement sur la base d'un dossier documenté et motivé.

Chaque membre du Conseil de Surveillance peut bénéficier d'une formation spécifique dans le cadre, en ce qui concerne les représentants des salariés porteurs de parts, du congé de formation économique, sociale et syndicale visé à l'article L. 3142-7 du Code du travail.

§ 2. Conseil de Surveillance des FCPE de la gamme FIBTP

Un Conseil de Surveillance commun des fonds communs de placement multi-entreprises FIBTP Millésimés et FIBTP Long Terme comprenant dix membres est institué. Il est composé pour moitié de salariés porteurs de parts d'au moins un des fonds communs de placement multi-entreprises choisis par les Fédérations syndicales professionnelles de salariés (CFDT, CFTC, CFE/CGC, CGT, FG FO) signataires de la convention relative à la participation des salariés aux résultats des

entreprises du BTP et pour moitié de représentants des entreprises adhérentes, désignés à raison de deux représentants chacun par la FFB et la FNTP et d'un cinquième appartenant à une entreprise mixte désigné d'un commun accord entre les deux fédérations. Chaque fonds commun a au moins un porteur de parts au sein du Conseil de Surveillance commun.

Le Président du Conseil de Surveillance est élu pour deux ans parmi les représentants des salariés porteurs de parts, son mandat arrivant à expiration à l'issue du Conseil de Surveillance qui approuve le rapport annuel de gestion. Le Vice-Président est élu pour la même durée parmi les représentants des employeurs. En cas de partage des voix, le Président a voix prépondérante.

Le Conseil de Surveillance se réunit au moins une fois par an pour examiner le rapport annuel de gestion des fonds communs de placement multi-entreprises et le rapport sur la gestion administrative. Il détermine les conditions dans lesquelles est assurée l'information des salariés. Il exerce les droits de vote attachés aux titres inscrits à l'actif des fonds communs, et à cet effet, désigne un ou plusieurs mandataires aux assemblées générales des sociétés émettrices. Il décide de toute modification des règlements des fonds communs, des transformations, fusion, scission et liquidation des fonds communs. Il se prononce sur les grandes orientations en matière de vote pour les parts de fonds en actions détenues, suite au rapport du gestionnaire de fonds.

Les délibérations du Conseil de Surveillance sont prises à la majorité des voix, chaque membre du Conseil, présent ou représenté, disposant d'une voix. Toutefois, pour les décisions portant directement sur :

- la définition et le changement d'orientation des fonds,
- l'action en justice pour défendre et faire valoir les droits ou intérêts des porteurs de parts,
- le retrait ou l'interdiction d'une valeur mobilière pour raison éthique motivée,
- la qualité de l'information aux porteurs de parts,
- la désignation des mandataires représentant le fonds aux assemblées générales des sociétés émettrices, chaque membre représentant des porteurs de parts, présent ou ayant donné pouvoir de le représenter, dispose de deux voix.

Il suit la gestion des droits des salariés en période de blocage, de maintien volontaire et en situation de déshérence.

ARTICLE 8 : GESTION DES FCPE

La gestion financière, administrative et comptable des FCPE est confiée, conformément aux règlements des fonds, à la société de gestion de portefeuille – PRO BTP FINANCE – 7, rue du Regard – 75006 PARIS. PRO BTP FINANCE peut déléguer la gestion financière de ces fonds à SMA Gestion, à raison respectivement de 65 % et 35 % des sommes recueillies.

ARTICLE 9 : TENEUR DE COMPTES CONSERVATEUR DE PARTS – TENUE DES REGISTRES

Le Teneur de Compte Conservateur de Parts est : REGARDBTP – 7, rue du Regard – 75006 PARIS.

Il demandera à BTP-PRÉVOYANCE, teneur de registre, de mettre à sa disposition les moyens techniques et humains nécessaires pour assurer la tenue des registres.

Les frais correspondants sont à la charge de l'entreprise, sauf cas particulier prévus dans les accords portant règlement des plans institués au titre du présent accord.

ARTICLE 10 : DÉPOSITAIRE

Le dépositaire des avoirs des FCPE prévus ci-dessus est : BNP PARIBAS Securities Services, dont le siège social est situé : 3, rue d'Antin – 75002 Paris et les bureaux : 66, rue de la Victoire – 75009 PARIS.

ARTICLE 11 : PILOTAGE, GESTION ET CONTRÔLE

Le contrôle et les grandes orientations en matière de placement des FCPE créés au titre de l'accord sont assurés par les Conseils de Surveillance des FCPE.

La gestion financière, administrative et comptable des FCPE est assurée sous la responsabilité du Directoire paritaire de la société de gestion PRO BTP FINANCE.

De plus, les contrôles contractuels sont exercés complémentaires :

- par le dépositaire des FCPE,
- par les commissaires aux comptes des FCPE.

En outre, afin d'aider les partenaires sociaux dans la conduite financière de l'épargne sala-

riale, une Mission expert, composée de deux personnalités choisies par les partenaires sociaux sur proposition du Conseil de Surveillance, est constituée.

Elle est chargée, à la demande du Conseil de Surveillance :

- d'apporter un avis sur la gamme des FCPE proposée, son application et son évolution,
- d'effectuer tout contrôle sur la mise en œuvre de la politique financière,
- d'analyser les différents rapports de gestion,
- d'entreprendre toute étude ou enquête auprès de PRO BTP FINANCE et des gestionnaires des fonds utilisés permettant d'éclairer le Conseil de Surveillance sur la qualité des prestations apportées par ces entités au dispositif.

Ces avis et études feront l'objet de présentations au Conseil de Surveillance qui validera et transmettra au Directoire de PRO BTP FINANCE.

»» INFORMATION DES BÉNÉFICIAIRES

ARTICLE 12 : OBLIGATION DE L'ENTREPRISE

L'entreprise s'engage à exécuter pour le compte des bénéficiaires toutes les obligations qui lui sont imparties du fait du présent accord et à servir d'intermédiaire entre eux et PRO BTP FINANCE et le Teneur de Compte Conservateur de Parts désigné ci-dessus, notamment en ce qui concerne les souscriptions ou toute information utile sur la situation des bénéficiaires.

ARTICLE 13 : INFORMATION COLLECTIVE

Le personnel est informé de l'établissement du présent accord par voie d'affichage.

L'entreprise reçoit au plus tard le 30 juin de chaque année les rapports annuels de gestion et les inventaires des FCPE arrêtés au 31 décembre de l'exercice précédent, établis par PRO BTP FINANCE et approuvés par le Conseil de Surveillance des FCPE. Les rapports annuels de gestion sont, en outre, mis à la disposition des entreprises et des porteurs de parts sur les sites internet www.probtp.com et www.regardbtp.com au plus tard le 30 avril de chaque année.

ARTICLE 14 : INFORMATION INDIVIDUELLE

Chaque bénéficiaire reçoit, lors de la conclusion de son contrat de travail, un Livret

d'Épargne salariale présentant les dispositifs applicables dans l'entreprise. Les représentants du personnel sont informés de ce livret, le cas échéant, *via* la base de données économiques et sociales.

Après chaque souscription et au minimum une fois par an, les bénéficiaires reçoivent un récapitulatif de leurs avoirs investis dans les plans.

Les règlements des Fonds Communs de Placement d'Entreprise, le présent accord ainsi que les accords portant règlement des plans qui s'y rapportent sont disponibles auprès de leur employeur.

Le rapport annuel de gestion ainsi que les inventaires des portefeuilles au 31 décembre de l'exercice précédent sont tenus à la disposition des porteurs par leur employeur.

Toutefois, lorsque l'entreprise n'adhère pas aux plans institués par le présent accord, les bénéficiaires peuvent obtenir ce document directement auprès de PRO BTP FINANCE. Cette possibilité est mentionnée dans la documentation d'information qui leur est remise lors de leur première souscription.

ARTICLE 15 : CAS DU DÉPART DU BÉNÉFICIAIRE

L'entreprise informe la société de gestion du départ d'un de ses bénéficiaires. Il lui est remis un état récapitulatif de ses droits ainsi qu'un Livret d'Épargne Salariale s'il n'en a pas déjà un. Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs (pour les salariés partis depuis plus d'un an), soit à la charge de l'entreprise (pour les salariés retraités ou préretraités).

L'entreprise s'engage à prendre note de l'adresse à laquelle devront être envoyés les sommes ou avis relatifs à ses droits et la communique à REGARDBTP. En cas de changement d'adresse, le bénéficiaire doit en aviser le teneur de compte.

Conformément aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relative aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance vie en déshérence (C. mon. fin., art. L. 312-19 et L. 312-20 modifiés), à compter du 1^{er} janvier 2016, un Compte Épargne Salariale sera considéré comme inactif et qualifié comme tel par le Teneur de compte dans deux cas :

1. En l'absence d'aucune manifestation du titulaire sous quelque forme que ce soit, ni

d'aucune opération sur le compte ou un autre compte ouvert au nom du titulaire dans l'établissement, pendant une période de 5 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du titulaire ou du terme de la période d'indisponibilité.

2. En cas de décès de l'épargnant, en l'absence d'aucune manifestation de ses ayants droit pendant une période de 12 mois à compter du décès.

En présence d'un compte inactif, les avoirs épargnés seront liquidés et le produit de la vente sera transféré par le Teneur de compte à la Caisse des Dépôts et Consignation (CDC) à l'issue d'un délai de 10 ans à compter de la dernière opération enregistrée, de la dernière manifestation du bénéficiaire ou du terme de la période d'indisponibilité, dans le premier cas, ou de 3 ans à compter de la date du décès du bénéficiaire dans le second cas. Six mois avant le transfert, le Teneur de compte informera le titulaire du compte, son représentant légal ou ses ayants droit de ce prochain transfert.

Les sommes déposées à la Caisse des Dépôts et Consignation pourront être réclamées pendant 20 ans dans le premier cas, ou pendant 27 ans dans le second cas, avant leur attribution à l'État, une fois la prescription trentenaire écoulée.

»» DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 16 : SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les évolutions de comportement des entreprises et des salariés en matière d'épargne salariale. À ce titre, REGARDBTP mettra à leur disposition toutes les données nécessaires à cette analyse.

ARTICLE 17 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et régle-

mentaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Et les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

ARTICLE 18 : DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent avenant est déposé à la Direction Générale du Travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Au lendemain de la publication au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension, le présent avenant s'appliquera à toutes les entreprises comprises dans le champ professionnel et territorial de l'avenant défini à l'article 1 ci-dessus.

ARTICLE 19 : LITIGES

Toutes contestations relatives au présent avenant qui peuvent s'élever pendant la durée de fonctionnement de celui-ci sont soumises aux juridictions compétentes.

ARTICLE 20 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 instituant les plans d'épargne inter-entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

Fait à Paris en 14 exemplaires,
le 16 décembre 2015



ACCORD DU 15 JANVIER 2013 PORTANT RÈGLEMENT DU PLAN D'ÉPARGNE INTERENTREPRISES À 5 ANS (PEI-BTP) POUR L'APPLICATION DE L'ACCORD CADRE DU 15 JANVIER 2013

AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015

Le 15 janvier 2013, les partenaires sociaux de la Branche du Bâtiment et des Travaux Publics ont pris la décision de reconduire, pour une durée de 5 ans, les dispositions des accords instituant les plans d'épargne salariale de Branche. Dans le cadre de ce renouvellement, les parties signataires ont notamment conclu un accord intitulé « accord portant règlement du plan d'épargne interentreprises à 5 ans pour l'application de l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 » (ci-après dénommé « l'Accord PEI-BTP »). Le présent avenant a pour objet de mettre en conformité l'Accord PEI BTP avec les dispositions de la loi n° 2015-990 du 6 août 2015 pour la croissance, l'activité et l'égalité des chances, et ses textes d'application. Il s'agit notamment des dispositions suivantes :

- L'article 150 de la loi qui prévoit l'affectation par défaut de l'intéressement au PEE ou PEI, s'il existe dans l'entreprise.
- L'article 153 de la loi qui fixe la date limite de versement de la participation et de l'intéressement avant le dernier jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Le présent avenant n° 1 annule et remplace l'Accord PEI-BTP du 15 janvier 2013 susvisé dans tous ces termes. Sauf dispositions contraires, il produit ses effets pour la durée de l'application de l'Accord PEI BTP susvisé.

»» I – DÉPOSITIONS SPÉCIFIQUES AU PEI-BTP

ARTICLE 1 : CADRE JURIDIQUE – DÉNOMINATION

Le présent plan, qui a pour dénomination Plan d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des

Travaux Publics (PEI-BTP) est constitué dans le cadre des articles L. 3331-1 et suivants du Code du travail.

Ce PEI-BTP a pour objet de permettre aux bénéficiaires visés à l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics de participer à la constitution d'un portefeuille collectif de valeurs mobilières avec l'aide de leur entreprise selon les règles prévues ci-après.

Alimentation du Plan d'épargne à 5 ans (PEI-BTP)

Les sommes recueillies telles que décrites aux articles 2 à 8 ci-dessous sont immédiatement versées sur le compte du dépositaire et intégralement investies en parts de FCPE visés à l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, au choix des bénéficiaires.

ARTICLE 2 : ALIMENTATION DU PEI-BTP

Le PEI-BTP peut être alimenté par des versements de plusieurs natures :

- versements volontaires,
- versement de l'intéressement,
- versement de la participation,
- contribution de l'entreprise (abondement),
- transferts depuis un compte épargne-temps,
- transferts d'un autre plan ou de sommes issues de la participation.

L'ensemble de ces versements et transferts s'effectue conformément aux règles issues du Titre III – Livre III de la 3^e partie du Code du travail et dans les conditions précisées ci-après.

ARTICLE 3 : VERSEMENTS VOLONTAIRES

Les bénéficiaires visés à l'Accord Cadre, peuvent effectuer des versements au PEI-BTP dans la limite du plafond légal, soit à la date du présent avenant le quart de la rémunération brute annuelle ou du revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente.

Les sommes issues de la participation et de l'intéressement que le bénéficiaire choisit d'investir dans le cadre du présent plan d'épargne (en application des articles 4 et 5 ci-après) ainsi que les sommes transférées (en application de l'article 8 ci-après) ne sont pas prises en compte dans le calcul du plafond de versement susvisé. Ces limites sont appréciées par l'intéressé sous sa responsabilité.

En tout état de cause, ces versements ne peuvent être inférieurs à 160 euros par an.

Dans ces limites, le montant du versement annuel est libre.

En cas d'adhésion de l'entreprise, cette dernière fixe les modalités de ces versements.

En cas d'épargnant individuel, le bénéficiaire remplit un bulletin individuel de souscription indiquant le montant de son versement.

Les anciens bénéficiaires ayant quitté l'entreprise pour départ en retraite ou pré-retraite peuvent continuer à effectuer des versements au PEI-BTP sous réserve qu'ils aient adhéré au PEI-BTP avant leur départ de l'entreprise et qu'ils y aient conservé des avoirs. Ces versements ne peuvent toutefois donner lieu à l'abondement prévu ci-après.

ARTICLE 4 : VERSEMENT DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement peut être, sur décision individuelle de chaque bénéficiaire, versé en tout ou partie au PEI-BTP.

À réception de la fiche individuelle d'information de ses droits que lui aura adressée son entreprise, le bénéficiaire fait connaître à celle-ci l'emploi qu'il souhaite donner à son intéressement.

En cas de placement dans le PEI-BTP, les sommes correspondantes sont transmises, par

l'entreprise au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, dans les quinze jours qui suivent la date à laquelle elles sont dues.

L'intéressement que les bénéficiaires décident d'affecter au PEI-BTP est exonéré de l'impôt sur le revenu dans une limite fixée par la réglementation en vigueur (au jour de signature de l'accord : moitié du plafond annuel moyen de la Sécurité sociale).

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PEI-BTP leur intéressement versé postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3315-2, 2^o du Code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis de versement direct ou d'affectation au PEI-BTP ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP, des sommes attribuées aux bénéficiaires au titre de l'intéressement, implique que la totalité de leurs quotes-parts d'intéressement seront affectées par défaut au PEI-BTP, en parts du Fonds Commun de Placement d'Entreprise BTP Épargne Prudent.

En l'absence de dispositions spécifiques dans l'accord d'intéressement de l'entreprise prévoyant des modalités d'information de chaque bénéficiaire lors du versement de l'intéressement conformes à l'article R. 3313-12 du Code du travail, l'entreprise adhérente au PEI-BTP appliquera les modalités d'information suivantes :

Lors de chaque répartition de l'intéressement, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes :

- le montant de l'intéressement global, le montant moyen perçu par les bénéficiaires,
- le montant des droits attribués à l'intéressé,
- les montants de la CSG et CRDS,
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai, lorsque l'intéressement est investi dans un plan d'épargne salariale,
- les modalités d'affectation par défaut au PEI-BTP des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

En annexe à cette fiche, les règles essentielles de calcul et de répartition seront rappelées. Cette fiche sera également adressée au salarié bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

Ces fiches d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne,
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses salariés ; le cas échéant, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par le bénéficiaire concernant les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22, ou ceux dont le contrat de travail est suspendu à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires. Cette transmis-

sion de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement, est de 15 jours calendaires.

Soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés.
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés.
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés.
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés.
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement.

ARTICLE 5 : VERSEMENT DE LA PARTICIPATION

§ 1. Versement de la participation obligatoire

Les sommes issues des réserves spéciales de participation des entreprises assujetties à la participation et ayant adhéré au présent règlement PEI-BTP, peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI-BTP.

§ 2. Versement de la participation volontaire

Les entreprises qui ne sont pas assujetties obligatoirement à la participation et qui entrent dans le champ d'application du PEI-BTP peuvent décider unilatéralement de mettre en œuvre la participation. Dans un tel cas, ce règlement fait office d'accord de participation. Il appartient au chef d'entreprise d'informer par tous moyens appropriés le personnel de l'existence d'un droit à participation. La formule de calcul de la participation et les modes de répartition de la réserve spéciale de participa-

tion à appliquer figurent à la section II du présent accord. Les sommes issues de ces réserves spéciales de participation peuvent être, sur décision individuelle de chaque salarié, affectées en tout ou partie au PEI-BTP.

Dans les deux cas susvisés, conformément aux dispositions de l'article L. 3324-12 du Code du travail, l'absence de demande effectuée dans les délais impartis de versement direct ou d'affectation au PEI-BTP ou à un plan d'épargne d'entreprise autre que le PEI-BTP, des quotes-parts perçues par les bénéficiaires au titre de la participation aux résultats de l'entreprise, implique que la moitié des quotes-parts de participation seront affectées par défaut au PEI BTP, en parts du Fonds Commun de Placement d'Entreprise BTP Épargne Prudent, et l'autre moitié au PERCO BTP, en gestion pilotée, si l'entreprise a adhéré au PERCO BTP.

Les anciens salariés ayant quitté l'entreprise peuvent affecter au PEI-BTP leur participation

versée postérieurement à leur départ de l'entreprise sans pouvoir prétendre à l'abondement.

ARTICLE 6 : CONTRIBUTION DE L'ENTREPRISE – ABONDEMENT

L'entreprise est libre de verser chaque année un abondement.

Au plus tard un mois avant chaque période annuelle de versements, l'entreprise prend sa décision d'abonder ou non et en informe l'ensemble de ses salariés ainsi que l'organisme gestionnaire du PEI-BTP. Elle précise à cette occasion, en cas de décision d'abonder, la ou les origines de versements qu'elle souhaite abonder (intéressement, versements volontaires, participation...), et les taux d'abondement qu'elle retient pour cette période annuelle, conformément aux dispositions suivantes :

- au minimum 50 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire inférieure à 320 €, sans que le montant de l'abondement puisse être inférieur à 160 €,
- au minimum 25 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 320 € et 770 €,
- au minimum 10 % sur la partie du versement annuel du bénéficiaire comprise entre 770 € et 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale. Toutefois, le taux retenu pour cette tranche de versement doit être inférieur ou égal à ceux qui ont été fixés pour les deux premières tranches.

L'entreprise peut par ailleurs retenir un plafond d'abondement, par an et par bénéficiaire, pouvant être égal, au choix de l'entreprise, à 2 %, 3 %, 4 %, 5 %, 6 % ou 7 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale.

Pour chaque année où elle décide d'abonder, l'entreprise porte à la connaissance de l'ensemble de son personnel les taux et plafonds d'abondement retenus.

Tout changement d'abondement en cours d'année doit être porté à la connaissance des salariés au moins un mois avant sa mise en œuvre.

En tout état de cause, l'abondement global de l'entreprise est limité, par bénéficiaire et par an, aux plafonds légaux soit à la date du présent accord 300 % des versements du bénéficiaire et 8 % du Plafond Annuel de la Sécurité sociale.

Les sommes versées par l'entreprise au titre de l'abondement ne peuvent se substituer en aucune manière aux éléments de rémunération contractuels ou conventionnels des salariés.

Dans tous les cas, qu'elle ait adhéré ou non au présent PEI-BTP, l'entreprise prend à sa charge les frais de tenue de comptes individuels des bénéficiaires.

Toutefois, les frais de tenue de compte des anciens salariés partis depuis plus d'un an, à l'exception des salariés retraités et pré-retraités, sont mis à la charge des intéressés par prélèvement sur leurs avoirs.

ARTICLE 7 : TRANSFERT DEPUIS UN COMPTE ÉPARGNE-TEMPS

Les bénéficiaires disposant de droits affectés sur un compte épargne-temps peuvent les utiliser pour alimenter le PEI-BTP, dans les conditions déterminées par l'accord du compte épargne-temps et conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

ARTICLE 8 : TRANSFERT D'UN AUTRE PLAN D'ÉPARGNE SALARIALE OU DE SOMMES ISSUES DE LA PARTICIPATION

Les bénéficiaires peuvent effectuer tous transferts prévus par la législation en vigueur de sommes issues de l'épargne salariale vers le PEI-BTP. Toutefois, les salariés des entreprises coopératives de production « SCOP » ne pourront demander le transfert de leur participation au PEI-BTP qu'après avoir satisfait à leur obligation statutaire de contribution au capital de l'entreprise.

Ces transferts sont réalisés aux frais des bénéficiaires. La CSG, la CRDS et le prélèvement social dus au titre des produits de placement ne sont pas prélevés lors du transfert mais sont reportés lors de la délivrance ultérieure des avoirs.

L'opération de transfert est effectuée par le Teneur de Comptes Conservateur de Parts visé à l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Régime social et fiscal

Le régime social et fiscal du PEI-BTP est déterminé par la réglementation en vigueur. Il est, au jour de la signature du présent accord, le suivant.

ARTICLE 9 : RÉGIME SOCIAL DE L'ABONDEMENT

L'abondement au PEI-BTP versé par l'entreprise, conformément aux dispositions de l'article 6 ci-dessus, est exonéré des cotisations sociales dans la limite des plafonds légaux, soit à la date du présent accord le triple du versement du bénéficiaire, plafonné à 8 % du PASS.

L'abondement au PEI-BTP est selon la réglementation en vigueur assujéti à la CSG et à la CRDS.

L'abondement au PEI-BTP est en outre assujéti au forfait social, contribution patronale dont le taux est fixé à l'article L. 137-16 du Code de la Sécurité sociale.

ARTICLE 10 : RÉGIME FISCAL DE L'ABONDEMENT

L'abondement au PEI-BTP est déductible des bénéfices imposables et n'est pas soumis à la taxe sur les salaires. Il est également exonéré de l'impôt sur le revenu établi au nom du bénéficiaire.

ARTICLE 11 : RÉGIME FISCAL ET SOCIAL DES REVENUS ET DES PLUS-VALUES DU PEI-BTP

Les revenus et les plus-values générés par la gestion des sommes placées au PEI-BTP sont réinvestis dans le PEI-BTP, et de ce fait, exonérés d'impôt sur le revenu. Ils seront toutefois soumis à la CSG et à la CRDS, au prélèvement social prévu à l'article L. 245-16 du Code de la Sécurité sociale ainsi qu'aux contributions additionnelles au prélèvement social mentionnées aux articles L. 14.10.4 et L. 262.24 du Code de l'action sociale et des familles, lorsque les bénéficiaires demanderont le remboursement de leurs droits.

Les sommes dont le bénéficiaire demande la délivrance sont soumises au régime fiscal et social en vigueur au moment de la demande.

Règles d'indisponibilité

ARTICLE 12 : RÈGLES D'INDISPONIBILITÉ

Les sommes versées au PEI-BTP ne peuvent être retirées que cinq ans après la date de chaque versement.

Dans la pratique, les sommes versées au PEI-BTP seront disponibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du 1^{er} jour du 7^e mois de l'année au cours de laquelle les

versements ont été faits. Toutefois, les sommes provenant du versement de la participation et de l'intéressement seront exigibles à l'expiration d'un délai de 5 ans courant à compter du : 1^{er} jour du 6^e mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel les droits sont nés.

Si dans une entreprise adhérente au PEI-BTP les salariés acquièrent des droits à la fois aux titres de versements au PEI-BTP et de la participation, l'ensemble de ces droits peut, si l'entreprise le demande, bénéficier d'une date unique de mise en disponibilité alignée sur la date de disponibilité quinquennale de la participation au 1^{er} jour du 6^e mois. Passé ce délai, les bénéficiaires peuvent demander le remboursement de leurs avoirs ou les conserver sur le PEI-BTP où ils continuent de fructifier.

Cependant, le déblocage anticipé de l'épargne est possible dans les cas explicitement prévus par la réglementation en vigueur (article R. 3324-22 du Code du travail), soit à la date du présent avenant :

- mariage ou conclusion d'un PACS par l'intéressé ;
- naissance ou arrivée au foyer d'un enfant en vue de son adoption lorsque le foyer comporte déjà au moins deux enfants à charge ;
- divorce, séparation ou dissolution d'un PACS assortis d'un jugement prévoyant la résidence habituelle (unique ou partagée) d'au moins un enfant majeur ou mineur au domicile de l'intéressé ;
- invalidité de l'intéressé, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS : invalidité au sens de la 2^e ou 3^e catégorie du Code de la Sécurité sociale (article L. 341-4) ou reconnue par décision de la Maison Départementale des Personnes Handicapées (MDPH), voire de la Commission des Droits et de l'Autonomie des Personnes Handicapées (CDAPH), de la COTOREP ou de la CDES, à condition que le taux d'incapacité atteigne au moins 80 % et que l'intéressé n'exerce aucune activité professionnelle ;
- décès de l'intéressé, de son conjoint ou de la personne liée au bénéficiaire par un PACS ;
- cessation du contrat de travail, ou du mandat social, perte du statut de conjoint collaborateur ou conjoint associé, cessation d'activité par l'entrepreneur individuel,

- affectation des sommes épargnées à la création ou reprise, par l'intéressé, ses enfants, son conjoint ou la personne liée au bénéficiaire par un PACS, d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale ou agricole, soit à titre individuel soit sous la forme d'une société, à condition d'en exercer effectivement le contrôle (article R. 5141-2 CT), à l'installation en vue de l'exercice d'une autre profession non salariée ou à l'acquisition de parts sociales d'une SCOP ;
- affectation des sommes épargnées à l'acquisition ou agrandissement de la résidence principale portant création de surface habitable nouvelle telle que définie à l'article R. 111-2 du Code de la construction et de l'habitation, sous réserve de l'existence d'un permis de construire ou d'une déclaration préalable de travaux, ou à la remise en état de la résidence principale à la suite d'une catastrophe naturelle reconnue par arrêté ministériel ;
- situation de surendettement de l'intéressé définie à l'article L. 331-2 du Code de la consommation sur demande adressée à l'organisme gestionnaire des fonds ou à l'employeur soit par le président de la commission de surendettement des particuliers, soit par le juge lorsque le déblocage des droits paraît nécessaire à l'apurement du passif de l'intéressé.

Toute demande de remboursement doit être présentée dans les six mois du fait générateur (excepté dans les cas de cessation du contrat de travail, décès, invalidité et situation de surendettement). Ce remboursement porte au choix du bénéficiaire sur la totalité ou une partie seulement de ses avoirs susceptibles d'être débloqués à ce titre, et ne peut faire l'objet que d'un seul versement.

Dès qu'il est informé du décès d'un bénéficiaire, l'organisme gestionnaire contacte et informe le ou les ayants droit désignés par celui-ci lors de la souscription.

»» II – ACCORD DE PARTICIPATION VOLONTAIRE

L'accord de participation volontaire se situe dans le cadre du PEI-BTP. Les conditions de la section I et les dispositions diverses de la section III s'appliquent de plein droit à l'accord de participation volontaire, sauf conditions spécifiques décrites ci-après.

ARTICLE 13 : BÉNÉFICIAIRES

Cet article prévaut sur les dispositions de l'article 2 de l'Accord Cadre du 15 janvier 2013.

Sont bénéficiaires de la participation dans les entreprises appliquant le présent accord de participation volontaire, selon les modalités spécifiques qui s'y rapportent et dans les conditions prévues par les textes en vigueur :

- tous les salariés de ces entreprises ;
- les salariés de groupement d'employeurs n'ayant pas de dispositif de participation, mis à disposition auprès de ces entreprises ou organismes adhérents audit groupement ;
- les dirigeants et leurs conjoints, tels que définis à l'alinéa 2 de l'article L. 3323-6 du Code du travail.

Dans tous les cas, une condition d'ancienneté de trois mois dans l'entreprise est exigée pour bénéficier de la participation au sein de celle-ci. Les règles de calcul de l'ancienneté sont celles définies par les textes en vigueur, et notamment l'alinéa 2 de l'article L. 3342-1 du Code du travail.

ARTICLE 14 : CALCUL DU MONTANT DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION

Dans chaque entreprise, le montant global des droits des bénéficiaires constituant la réserve spéciale de participation est calculé selon les dispositions des articles L. 3324-1 et D. 3324-1 à D. 3324-9 du Code du travail.

Ce montant s'exprime par la formule suivante :

$$RSP = 1/2 (B - 5 \% C) \times S/VA \gg$$

dans laquelle :

B : représente le bénéfice de l'entreprise réalisé en France métropolitaine et dans les départements d'outremer, tel que défini au 1° de l'article L. 3324-1 du Code du travail.

C : représente les capitaux propres de l'entreprise, tels que définis aux articles D. 3324-4 à D. 3324-6 du Code du travail.

S : représente les salaires versés au cours de l'exercice déterminés selon les règles prévues pour le calcul des rémunérations au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale.

La masse salariale sera majorée pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle.

Le taux de cette majoration sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels. La disposition ci-dessus ne s'appliquera pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

VA : représente la valeur ajoutée par l'entreprise telle que définie aux articles D. 3324-2 et D. 3324-3 du Code du travail.

ARTICLE 15 : DATE DE VERSEMENT – MAJORATIONS DE RETARD

Les entreprises doivent verser le montant de leur réserve spéciale de participation dans le délai mentionné à l'article D. 3324-25 alinéa 1 du Code du travail, soit à la date du présent avenant, avant le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au cours duquel sont nés les droits à participation.

Passé ce délai, les entreprises devront augmenter leur versement d'un intérêt de retard selon les dispositions de l'article D. 3324-25 alinéa 2 du Code du travail, égal à la date du présent avenant à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées publié par le ministre chargé de l'Économie.

ARTICLE 16 : RÈGLES DE RÉPARTITION DE LA RÉSERVE SPÉCIALE DE PARTICIPATION ENTRE LES SALARIÉS BÉNÉFICIAIRES

La répartition entre les bénéficiaires est effectuée conformément aux dispositions des articles L. 3324-5 alinéa 1^{er} et D. 3324-10 à D. 3324-15 du Code du travail, soit, à la date du présent accord :

– Pour les bénéficiaires liés par un contrat de travail à l'entreprise : proportionnellement au total des rémunérations, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, perçues dans l'entreprise au cours de l'exercice considéré, y compris les rémunérations qu'auraient perçues les salariés pour les périodes d'absence visées aux articles L. 1225-17 (congé maternité), L. 1225-37 (congé d'adoption) et L. 1226-7 du Code du travail (accidents du travail ou maladie

professionnelle) s'ils avaient travaillé dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires.

- Pour tenir compte forfaitairement de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle, une majoration, identique à celle prévue à l'article 14 ci-dessus, sera appliquée aux salaires servant de base à la répartition entre les salariés.
- Pour les salariés de groupements d'employeurs visés à l'article L. 3322-2 du Code du travail : proportionnellement au montant de leurs salaires correspondant à leur activité dans l'entreprise utilisatrice.
- Pour les dirigeants ou leurs conjoints visés à l'article L. 3323-6 alinéa 2 du Code du travail : proportionnellement à la rémunération annuelle ou au revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, plafonnés au niveau du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

En tout état de cause le montant servant de base de calcul à la répartition est au maximum égal au plafond prévu à l'article D. 3324-10, soit à la date de conclusion du présent avenant quatre fois le plafond annuel retenu pour la détermination du montant maximum des cotisations de Sécurité sociale.

En outre, le montant des droits susceptibles d'être attribués à un même bénéficiaire ne pourra excéder le plafond prévu à l'article D. 3324-12, soit à la date de conclusion du présent avenant une somme égale aux trois quarts du montant de ce même plafond.

Les sommes qui n'auraient pu être attribuées en vertu des règles limitant les droits d'un même bénéficiaire pour un même exercice, seront réparties immédiatement entre les salariés qui n'atteignent pas les limites fixées par ces règles. Si le deuxième calcul faisait apparaître de nouvelles répartitions supérieures à ces limites, la même règle serait appliquée jusqu'à épuisement du solde de répartition.

ARTICLE 17 : EXIGIBILITÉ DES DROITS DES SALARIÉS

Les règles relatives à la disponibilité des sommes issues de la participation en application du présent accord sont régies par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur à la date d'exécution du présent accord par chaque entreprise l'appliquant.

À la date de conclusion du présent avenant, ces règles sont les suivantes :

Les droits constitués au profit des bénéficiaires, en vertu de la présente convention, ne sont négociables ou exigibles qu'à l'expiration d'un délai de cinq ans à compter de l'ouverture de ces droits – soit le premier jour du sixième mois suivant la clôture de l'exercice au titre duquel ils sont calculés – sauf si le bénéficiaire en demande expressément le versement direct, en tout ou partie, et selon les modalités définies à l'article intitulé « Information des salariés » ci-après.

L'entreprise verse directement aux salariés bénéficiaires les sommes leur revenant au titre de la participation, lorsque celles-ci n'atteignent pas le montant fixé à l'article L. 3324-11 du Code du travail (80 euros à la date de signature du présent avenant).

À la demande des porteurs de parts, leurs droits peuvent être liquidés ou transférés avant le délai prévu au présent article, dans l'un des cas et selon les conditions prévus à l'article R. 3324-22 du Code du travail.

ARTICLE 18 : COLLECTE ET AFFECTATION DES SOMMES

La partie des quotes-parts de participation que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement sont transmises au Teneur de Comptes Conservateur de Parts, visé à l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, qui informe PRO BTP FINANCE.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation, et pour lesquelles le bénéficiaire n'aura pas manifesté de choix d'affectation, seront affectées en totalité à des comptes ouverts au nom des intéressés en application du Plan d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, PEI-BTP ou, le cas échéant, pour moitié dans le PEI-BTP et pour moitié, conformément à la législation, dans le plan d'épargne pour la retraite collectif si ce dernier a été mis en place dans l'entreprise.

Le Teneur de Comptes Conservateur de Parts a l'obligation d'employer toutes sommes qui lui ont été transmises, immédiatement et pour leur intégralité, en parts de fonds communs de placement d'entreprise créés pour recevoir les sommes issues de la participation. Ces Fonds Communs de Placement d'Entreprise (FCPE) sont régis par l'article L. 214-39 du Code monétaire et financier.

Les revenus et produits des fonds communs ci-dessus mentionnés sont de plein droit capitalisés. En conséquence, les dividendes et intérêts afférents aux valeurs mobilières constituant le portefeuille du fonds, ainsi que tous autres produits, sont réinvestis dans le fonds.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PEI-BTP sont investies, au choix du bénéficiaire, dans l'un des Fonds Communs de Placement d'Entreprise visés à l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et, à défaut de choix de la part du salarié, sur le fonds BTP Épargne Prudent.

Les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies, au choix du bénéficiaire, selon l'un des deux modes de gestion (libre ou pilotée), et le cas échéant, dans l'un des Fonds Communs de Placement d'Entreprise visés à l'Accord Cadre du 15 janvier 2013 instituant les Plans d'Épargne Interentreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. À défaut de choix de la part du bénéficiaire, les sommes issues de la réserve spéciale de participation et dirigées vers le PERCO-BTP sont investies en gestion pilotée.

ARTICLE 19 : INFORMATION DES SALARIÉS SUR LEURS DROITS À PARTICIPATION

Cet article complète les dispositions de l'article 14 de l'Accord Cadre du 15 janvier 2013.

Le mode et les résultats de calcul de la participation sont affichés chaque année par l'entreprise aux emplacements réservés à cet effet et communiqués aux membres du personnel sous forme d'une note d'information.

Chaque bénéficiaire reçoit, en outre, à l'occasion de toute répartition de participation faite en application du présent accord, une fiche individuelle comportant les informations suivantes :

- le montant total de la réserve spéciale de participation pour l'exercice écoulé ;
- le montant des droits attribués à l'intéressé au titre de la participation de l'exercice ;
- le montant des prélèvements effectués au titre de la contribution sociale généralisée et de la contribution pour le remboursement de la dette sociale ;
- les conditions et délais dans lesquels l'intéressé peut demander la disponibilité immédiate de tout ou partie de ses droits, les conditions et délais dans lesquels il peut

- décider de l'affectation de tout ou partie de sa participation dans l'un ou plusieurs des modes de placement proposés ;
- l'affectation, en cas d'absence de réponse de sa part, de la moitié de la quote-part de ces sommes, au plan d'épargne pour la retraite collectif, lorsqu'il a été mis en place dans l'entreprise ;
- les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles en cas de blocage ;
- les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai ;
- l'adresse de REGARDBTP.

Ces fiches individuelles d'information sont transmises aux bénéficiaires, au choix de l'entreprise et en fonction de la situation de chaque bénéficiaire :

- soit directement par courrier simple adressé aux intéressés par REGARDBTP ;
- soit par courrier (interne, postal ou électronique) par l'entreprise employeur à ses

salariés ; le cas échéant, concernant les bénéficiaires ayant quitté l'entreprise à J – 22 pour une durée restant à courir d'au moins 7 jours calendaires, par courrier simple transmis à la dernière adresse indiquée par eux. Cette transmission de l'information peut être assurée par l'entreprise sur la base des documents d'informations établis par REGARDBTP.

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés, selon le cas :

- 7 jours calendaires après la date d'envoi de l'information susvisée par courrier simple aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier électronique aux intéressés ;
- 5 jours calendaires après la transmission de l'information susvisée par courrier interne aux intéressés.

À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

Soit :

J – 22	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier simple aux intéressés.
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier électronique aux intéressés.
J – 20	Date de l'envoi de l'information individuelle par courrier interne aux intéressés.
J – 15	Date à laquelle les bénéficiaires sont présumés avoir été informés.
J	Date limite à laquelle le bénéficiaire peut faire connaître son choix de perception directe ou d'investissement de sa prime d'intéressement.

»» III – DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 20 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les termes du présent avenant ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion.

En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'avenant, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Les parties signataires en seront informées. S'il ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un nouvel avenant.

ARTICLE 21 : DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent avenant est déposé à la Direction Générale du Travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

ARTICLE 22 : LITIGES

Toutes contestations relatives aux dispositions du présent avenant qui peuvent s'élever sont soumises aux juridictions compétentes.

ARTICLE 23 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent avenant est conclu pour la durée restant à courir de l'Accord PEI-BTP du 15 janvier 2013. Il entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2016.

Les dispositions du présent avenant cesseront, en conséquence, de produire effet au 31 janvier 2018.

Fait à Paris en 14 exemplaires,
le 16 décembre 2015

ACCORD DU 10 FÉVRIER 2016

RELATIF A LA MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE

»»» PRÉAMBULE

Comme prévu au chapitre 6 de l'accord du 18 novembre 2015 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de Pin maritime en forêt de Gascogne, les partenaires sociaux décident de créer une Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

»»» TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : OBJET

Les parties signataires conviennent de définir le rôle et les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire Régionale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPREFF), habilitée à se prononcer sur les questions entrant dans sa compétence pour les activités comprises dans le champ d'application défini ci-dessous.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F rév 2,2008).

1610 A Sciage et rabotage du bois hors imprégnation.

À l'exclusion des entreprises agricoles exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature,

1623 Z Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures,

1624 Z Fabrication d'emballages en bois. Y compris le montage de caisses en bois,

1629 Z Fabrication d'objets divers en bois. Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, portemanteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

»»» TITRE II - MISSIONS CONFIEES À LA CPREFF

La CPREFF est compétente pour délibérer de toutes les questions relatives à l'emploi et à la formation professionnelle des salariés des entreprises relevant du secteur des Industries du Bois de Pin Maritime en Forêt de Gascogne.

En cas d'effet sur les dispositions conventionnelles ou contractuelles, les conclusions des travaux de la CPREFF sont transmises aux partenaires sociaux pour évaluer les suites à donner en commission paritaire.

La CPREFF aura pour mission, en matière d'emploi et de formation professionnelle :

- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification ;
- de rechercher, avec les Pouvoirs Publics et les organismes intéressés, nationaux et internationaux, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;

- de formuler à cet effet, toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formation, les conditions d'évaluation des actions de formation ;
- de promouvoir une politique concertée en matière d'emploi et de formation professionnelle en liaison avec les Pouvoirs Publics, les Administrations, les Organisations Professionnelles et les Organismes de formation concernés ;
- de suivre, dans le cadre des attributions qui leur sont dévolues l'application des accords conclus au niveau de la branche en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- d'examiner régulièrement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications professionnelles, en tenant compte des travaux de l'Observatoire des métiers et des qualifications national et réfléchir aux moyens d'action pour accompagner et anticiper ces évolutions ;
- d'étudier les possibilités, le cas échéant avec l'aide des Pouvoirs Publics et organismes concernés, de la mise en place d'un Observatoire prospectif des métiers et des qualifications au niveau régional ;
- de suivre l'application des accords conclus à l'issue de la négociation triennale de Branche sur les objectifs, les priorités et les moyens de la formation professionnelle. Elle réfléchit aux modalités spécifiques d'information sur la mise en place des accords et le développement de la formation dans les entreprises de la filière notamment les PME et TPE ;
- de définir et mettre à jour les publics prioritaires, les durées, les critères et les montants de prise en charge dans le cadre de la mise en œuvre des contrats et des périodes de professionnalisation, de la fonction tutorale et de la formation à l'entretien professionnel ;
- de définir et faire évoluer la liste des formations éligibles au titre du compte personnel de formation ;
- de participer à toutes les mesures et opérations favorisant l'insertion des jeunes et l'apprentissage ;
- de répertorier les certificats de qualification professionnelle voire interprofessionnel existants et importants pour la profession. Elle étudie les besoins des entreprises en la

matière et définit les qualifications qui lui paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de qualification.

La CPREFP sera consultée également :

- préalablement à la conclusion de contrats d'études sur les perspectives d'évolution des emplois et des qualifications au niveau des professions des Industries du Bois et de l'Importation des Bois, dès lors que sont sollicités des concours financiers de l'État. Elle sera également informée des conclusions de ces études ;
- préalablement à la conclusion d'engagements, de développement de la formation entre l'État et les professions des Industries du Bois de Pin Maritime. Elle sera informée de l'exécution de cet ou ces engagements ;
- préalablement à la création et à la mise œuvre d'un certificat de qualification professionnelle dans un des secteurs d'activité concernés par le présent accord.

La CPREFP devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis, par les instances relevant du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- si nécessaire du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession.

»» TITRE III – FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

ARTICLE 3 : COMPOSITION

La CPREFP est composée au maximum de trois représentants par organisation syndicale

de salariés représentative au niveau national et, côté employeur, d'un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

ARTICLE 4 : FONCTIONNEMENT

La CPREFP se réunit au moins une fois par semestre. La convocation doit parvenir aux membres de la CPREFP au moins quinze jours avant la date de la réunion prévue. La convocation est adressée aux membres de la CPREFP par le secrétariat de celle-ci.

Les comptes-rendus seront rédigés par le Secrétariat de la CPREFP et adressés aux membres de celle-ci dans les deux mois qui suivent la date de la réunion.

Le secrétariat de la CPREFP est assuré par la délégation patronale.

La CPREFP élit en son sein un Président et un Vice-Président dont la durée du mandat est fixée à deux ans. Le poste de Président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de Vice-Président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège.

Le Vice-Président préside les réunions de la CPREFP en cas d'empêchement du Président. Conjointement avec le Vice-Président, le Président arrête l'ordre du jour de la réunion.

La rémunération des représentants salariés à la CPREFP est maintenue par leur entreprise. Les frais de déplacement, d'hébergement et de repas sont remboursés selon les modalités définies à l'article 10 relatif à l'organisation de la négociation collective de l'accord de réactualisation de la Convention Collective du 1^{er} juillet 2014.

»»» TITRE IV – DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature.

ARTICLE 6 : DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

ARTICLE 7 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 8 : ADHÉSION

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

ARTICLE 9 : DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Gradignan, le 10 février 2016



CONVENTION COLLECTIVE DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969

AVENANT N° 153

Les articles :

- 34 « congés payés » – Point 4 : Fractionnement des congés payés (dispositions générales),
- 72 « Indemnité de licenciement » (ouvriers),
- 94 « Indemnité de licenciement » (employés),
- 115 « Indemnité de licenciement » (agents de maîtrise),
- 137 « congés payés » (cadres),
- et 142 « Indemnité de licenciement » (cadres),

Sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes :

»»» ARTICLE 34-4 : FRACTIONNEMENT DES CONGÉS PAYÉS

Le congé payé principal ne dépassant pas douze jours ouvrables doit être continu.

Le congé d'une durée supérieure à douze jours ouvrables peut être fractionné par l'employeur avec l'agrément du salarié ou accord collectif d'entreprise.

Cette fraction doit être attribuée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre de chaque année. Les jours restant dus peuvent être accordés en une ou plusieurs fois en dehors de cette période.

Il sera attribué deux jours ouvrables de congés supplémentaires lorsque le nombre de jours de congés pris en dehors de cette période sera au moins égal à six, et un seul lorsqu'il sera compris entre trois et cinq jours.

Cependant, ces jours de congés supplémentaires ne sont dus que si le fractionnement des congés payés est demandé par l'employeur.

Dans le cas où le congé s'accompagne de la fermeture de l'entreprise, le fractionnement peut être effectué par l'employeur sur avis conforme des délégués du personnel ou, à défaut de délégués, avec l'agrément des salariés.

Des dérogations peuvent être apportées aux dispositions ci-dessus, soit après accord individuel du salarié, soit par accord collectif d'entreprise.

Conformément à l'article L. 3141-19 du Code du travail, les jours de congé principal dus en sus de vingt-quatre jours ouvrables ne sont pas pris en compte pour l'ouverture du droit aux jours de fractionnement ci-dessus.

»»» ARTICLE 72 : INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

A) Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux ouvriers licenciés, ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité est calculée comme suit :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5^e de mois par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5^e de mois par année d'ancienneté auquel est ajouté 2/15^e de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *pro rata temporis*. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

»»» LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

»»» ARTICLE 94 : INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

A) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux employés licenciés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5^e de mois par année d'ancienneté ;
- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5^e de mois par année d'ancienneté auquel est ajouté 2/15^e de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération brute des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *prorata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

B) INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

»»» ARTICLE 115 : INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

A) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux agents de maîtrise licenciés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité sera calculée comme suit :

1^{er} calcul

- pour les salariés ayant moins de 10 ans d'ancienneté : 1/5^e de mois par année d'ancienneté ;

- pour les salariés ayant plus de 10 ans d'ancienneté : 1/5^e de mois par année d'ancienneté auquel est ajouté 2/15^e de mois par année de présence au-delà de 10 ans.

2^e calcul

- pour les salariés ayant plus de cinq ans d'ancienneté en qualité d'agent de maîtrise : 1/4 de mois par année de présence avec un maximum de trois mois de salaire.

C'est le calcul le plus favorable à l'agent de maîtrise licencié qui sera toujours appliqué.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, qui aurait été versée au salarié pendant cette période, ne serait prise en compte que *prorata temporis*.

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

B) INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

Le licenciement dans le cas de fusion ou de concentration entraînant la réorganisation de l'entreprise étant tout à fait différent du licenciement dans le cas de manque de travail ou de non-satisfaction dans le travail ; les indemnités de licenciement, dans ces cas, sont majorées de 20 % pour les agents de maîtrise licenciés âgés de 50 ans et plus.

»»» ARTICLE 137 : CONGÉS PAYÉS

La durée des congés payés sera déterminée à raison de 2,5 jours ouvrables par mois de travail effectif. Les cadres ayant deux ans d'ancienneté dans l'entreprise bénéficieront, en accord avec l'employeur, soit de deux jours ouvrables de congés payés supplémentaires, soit d'une indemnité correspondante. Ces dispositions seront portées à 4 jours après cinq ans d'ancienneté.

Les congés susmentionnés ne se cumulent pas avec ceux prévus à l'article 34.5 de la présente convention.

Dans le cas exceptionnel où le cadre serait appelé de congé pour les besoins du service,

il lui sera accordé deux jours supplémentaires de congés payés et les frais de voyages occasionnés par ce déplacement spécial lui seront remboursés.

Les périodes militaires de réserve obligatoires, les jours d'absence pour maladie – dans la limite de 12 mois – ne peuvent entraîner une réduction des congés annuels.

Il en sera de même en principe pour les absences de courte durée accordées par l'employeur au cours de l'année, sauf dérogations par accords particuliers ou conformes aux usages.

»» ARTICLE 142 : INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

A) INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT

Une indemnité de licenciement distincte du préavis sera accordée en dehors de toute faute grave ou faute lourde aux cadres licenciés ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Cette indemnité de congédiement sera versée au moment du départ de l'entreprise. Toutefois, dans les cas exceptionnels, elle pourra être réglée par versements mensuels et égaux dans un délai maximum de trois mois.

L'assiette de calcul de l'indemnité est égale à 1/12^e de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant l'envoi de la lettre de licenciement, ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, à 1/3 des 3 derniers mois.

Dans ce dernier cas, les primes ou gratifications de caractère exceptionnel, versées aux salariés pendant cette période, seront prises en compte dans la limite d'un montant calculé *prorata temporis*.

L'indemnité de congédiement s'établit sur la base des minima suivants :

- par année de présence pour la tranche comprise entre 1 et 5 ans d'ancienneté : 2/10^e mois ;
- par année de présence pour la tranche comprise entre 5 et 10 ans d'ancienneté : 3/10^e mois ;
- par année de présence pour la tranche comprise entre 10 et 20 ans d'ancienneté : 4/10^e mois ;
- par année de présence au-delà de 20 ans d'ancienneté : 5/10^e mois. L'indemnité de congédiement ne pourra toutefois dépasser 12 mois.

B) INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

En cas de licenciement pour motif économique, les indemnités seront payées conformément à la législation en vigueur.

Le licenciement dans le cas de fusion ou de concentration entraînant la réorganisation de l'entreprise étant tout à fait différent du licenciement dans le cas de manque de travail ou de non satisfaction dans le travail ; les indemnités de licenciement, dans ces cas, sont majorées de 20 % pour les cadres licenciés âgés de 50 ans et plus.

Dépôt et extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du Code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 29 mars 2016





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.



ACTE DE CANDIDATURE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Je soussigné(e)

Nom et prénom :

Entreprise : Nom et adresse :

.....

Emploi, fonction :

Adresse personnelle :

.....

Téléphone : Courriel :

Déclare me porter candidat(e) aux élections professionnelles sous l'étiquette **Force Ouvrière** en tant que :

- Titulaire Suppléant(e)
- Au Comité d'Entreprise Délégués
- du Personnel Délégation Unique
- du Personnel

Date et signature :

À remettre au responsable FORCE OUVRIÈRE de votre lieu de travail ou à la :

**Fédération Générale Force Ouvrière
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Tél. : 01 42 01 30 00 – Fax : 01 42 39 50 44
Site internet : www.foconstruction.com**

<LA SÉVÉRITÉ DU PRÉSIDENT

Ca y est c'est sorti, les intéressés parlent, la révolte gronde. Il a fallu quatre ans pour que les langues se délient, pour que la rumeur prenne corps et sorte au grand jour : notre président bien aimé (pour 15 % des français, mais ça compte) martyriserait ses ministres.

Tout le monde a bien remarqué les changements fréquents des ministres. Les raisons invoquées pour ces départs sont multiples et précieuses. Les uns seraient remerciés à la suite d'erreur de gestion, ou parce qu'ils étaient de mauvais communicants, d'autres pour leurs tenues, les hommes auraient leurs cravates de travers, les cheveux gras, les femmes, des jupes en forme de sacs à patates, etc.

Tout cela est faux, ils sont tous partis à la suite de sévices exercés par la présidence : suppression des petites secrétaires stagiaires pour les hommes, des gardes du corps musclés pour les femmes, j'en passe et des meilleurs. Ces punitions ne seraient cependant pas données sans raisons : les ministres sont sans cesse en train de se chamailler pour savoir qui est le meilleur et ils s'insultent copieusement se traitant d'incapables, de traîtres, de charognards, etc. Tant et si bien que Macron, le chouchou du président, a soufflé à ce dernier des règles draconiennes. C'est ainsi que les insultes doivent se limiter à des formules qualificatives modérées telles : café bouillant ou limonade, et c'est l'ignoble Macron qui rapporte au Président tout manquement à la règle.

Madame Khomri avait traité le ministre de l'Intérieur de Gazogène, une insulte qui va loin, très loin, en effet, le gaz part et où il y a de la gêne... Vous connaissez la suite, je vous en fais grâce pour faire court et la courtitude est prônée on le sait par la ministre de l'Écologie. Macron a donc été raconter la chose au Président qui a condamné la malheureuse à défendre la loi sur le travail, alors qu'on sait bien que la chose est impossible.

Elle aurait supplié disant même qu'elle était prête à laver à la main les chaussettes du Président (elles ne peuvent pas passer à la machine, elles sont en poil tressés arrachés à la main on ne sait trop où). Il a été inflexible et pourtant il n'a actuellement personne pour son linge. La petite Gayet se refuse à cette corvée sous le fallacieux prétexte que le Président puerait trop des pieds. Est-ce une réalité et si c'est le cas, qu'elle est l'ampleur de l'odeur, ou est-ce faux et alors là, ce serait une insulte. S'il en était ainsi qu'elle serait son niveau sur l'échelle Macron et par suite la rigueur de la punition, on l'ignore.

Mais assez bavardé, j'en dis trop long parfois, et on ne sait jamais, mes indiscretions pourraient être punies sévèrement, je me méfie, entre autres, du ministère des Finances.



Votre dévoué Gérard MANSOIF
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

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

SMIC au 1^{er} janvier 2016

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

Plafond Sécurité Sociale mensuel

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

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
Frank SERRA

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



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

Site Internet :
www.foconstruction.com