

# FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 650 | OCTOBRE 2016



ÉDITORIAL de Jean-Claude Mailly du 21 septembre 2016

## RESTONS NOUS-MÊMES, LIBRES ET INDÉPENDANTS

Un mauvais projet de loi ne devient pas bon, par miracle, quand il est publié au *Journal Officiel*. C'est le cas de la loi Travail.

Les manifestations et rassemblements du 15 septembre, compte tenu du contexte, n'étaient pas négligeables, loin s'en faut. Et si nous avons décidé, dans l'immédiat, de ne pas appeler à d'autres manifestations, nous allons continuer sous d'autres formes notre combat contre cette loi néolibérale qui fragilise et flexibilise le travail. Nous travaillons sur les recours juridiques, nous avons mis en place un système de veille et nous allons surveiller comme le lait sur le feu les décrets et la mise en application de la loi dans les entreprises.

Comme je l'ai indiqué plusieurs fois, cette loi sera le chewing-gum qui collera aux chaussures du gouvernement. Quand on lit ce que vient encore d'affirmer le président de la République, à savoir qu'il a permis un vrai dialogue entre un patronat moderne et des syndicats réformistes (!), on mesure le fossé qui existe ainsi que la méconnaissance et l'inexpérience des relations sociales et du social en général. La plaie est donc loin d'être refermée.

Cette loi a ouvert la porte de la remise en cause des Conventions Collectives nationales et, demain, des statuts. Et je ne parle pas du fiasco de la méthode.

Il y a un lien avec la campagne pour les élections dans les TPE. En effet les salariés, comme les employeurs, dont les artisans, entendent bien conserver les conventions collectives nationales. Toutes mes visites actuelles le confirment. Salons de coiffure, pharmacies, TPE de la métallurgie, commerces, etc. Ce que les employeurs réclament ce n'est pas la loi Travail, c'est de la simplification administrative et qu'on les aide en termes de trésorerie quand ils connaissent des trous d'air.

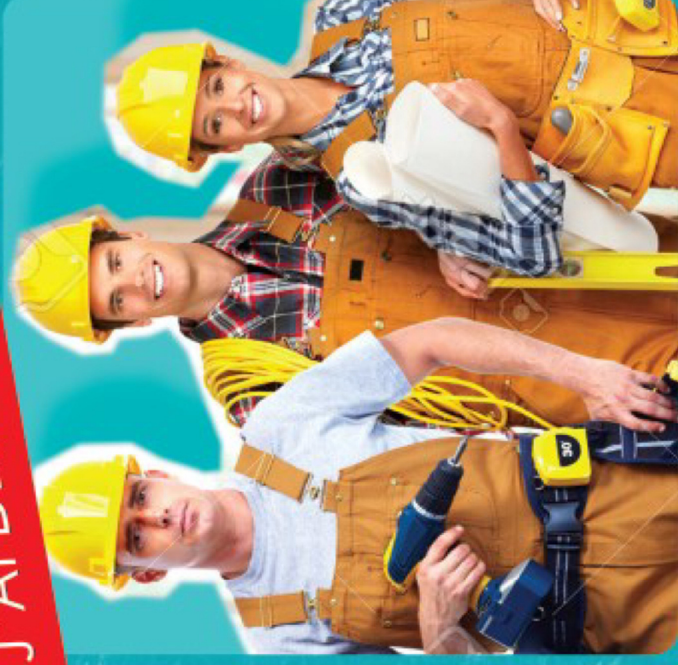
Pour ces élections, tous les adhérent(e)s FO doivent être sur le pont. Nous sommes tous en contact, chaque jour, avec ces salariés. Souvent nous les aidons, nous les appuyons, nous leur indiquons leurs droits.

Ce n'est pas parce qu'on est dans une petite entreprise qu'on doit avoir de petits droits.

Loi Travail, TPE : restons nous-mêmes, libres et indépendants. Continuons à être de vrais réformistes, exigeants, ni béni-oui-oui, ni béni-non-non.

Frank SERRA  
Secrétaire Général

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



**FO**  
La grande élection syndicale  
pour les salariés des  
Très Petites Entreprises

**TPE**  
2016

[www.info-tpe.fr](http://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](http://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.

# **AVENANT N° 2 À L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 15 SEPTEMBRE 2010**

## **RELATIF À LA VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES REPRÉSENTANTS ÉLUS AU COMITÉ D'ENTREPRISE OU LES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS**

### **»»» PRÉAMBULE**

La loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a fixé de nouvelles règles relatives aux modalités de négociation dans les entreprises dépourvues de délégué syndical.

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la Branche du Bâtiment et des Travaux Publics décident de conclure un avenant n° 2 à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation, désormais visée à l'article L. 2232-22 nouveau du Code du Travail, des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans le Bâtiment et les Travaux Publics, afin de prendre en compte les modifications apportées par ce texte pour les accords conclus par les représentants élus titulaires au Comité d'Entreprise ou à la délégation unique du personnel ou à l'instance mentionnée à l'article L. 2391-1 du Code du Travail ou, à défaut, les délégués titulaires du personnel qui n'ont pas été expressément mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du Code du Travail, à savoir :

- la suppression de la condition d'effectif de 200 salariés ;
- l'accomplissement d'une formalité supplémentaire par l'employeur. En effet, il doit informer les élus de son intention d'ouvrir une négociation et leur laisser un délai d'un mois pour exprimer leur volonté d'y participer ou pas ;
- la suppression de la disposition prévoyant que le silence gardé par la commission pendant 4 mois suite à la transmission de l'accord vaut validation.

Par cet avenant, les partenaires sociaux du BTP ré-affirment leur volonté de développer le dialogue social dans les entreprises et de permettre ainsi aux salariés de la Profession de prendre part aux évolutions de leur entreprise.

### **»»» ARTICLE 1**

L'alinéa 1 de l'article 1 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans le Bâtiment et les Travaux Publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes : « Les parties signataires décident de mettre en place, à titre expérimental, une commission paritaire nationale BTP dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232.22 et suivants du Code du Travail ».

### **»»» ARTICLE 2**

Les alinéas 3, 4, 5 et de l'article 1 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans le Bâtiment et les Travaux Publics sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes : « La commission paritaire nationale BTP de validation, prise en ses sections, vérifie que les accords collectifs ci-dessus ne sont pas contraires aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables. Elle vérifie également que ces accords collectifs relèvent bien du champ d'application du présent accord et que l'employeur a préalablement informé les organisations syndicales représentatives des

salariés de la Branche et les représentants élus du personnel de sa décision d'engager des négociations.

La commission veillera à ce que l'information des représentants élus du personnel permette de lui conférer une date certaine afin que les élus qui souhaitent négocier puissent le faire savoir dans un délai d'un mois et indiquent, le cas échéant, s'ils sont mandatés par une organisation mentionnée à l'article L. 2232-21 du Code du Travail.

La section Bâtiment a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232.22 et suivants du Code du Travail par les employeurs relevant de la convention collective nationale du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62.235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76.879 du 21 septembre 1976 (articles 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de cette Convention Collective.

La section Travaux Publics a pour rôle de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232.22 et suivants du Code du Travail par les employeurs, dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective nationale du 15 décembre 1992 ».

## »»» ARTICLE 3

Le 2<sup>e</sup> tiret de l'alinéa 2 de l'article 4 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans le Bâtiment et les Travaux Publics est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes : « Une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-23-1 du Code du Travail, adressée par l'employeur par tout moyen permettant de lui conférer une date certaine, aux représentants élus du personnel sur son intention de négocier, sur sa décision d'engager des négociations collectives (1) ».

L'annexe à l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans

le Bâtiment et les Travaux Publics est remplacée par l'annexe jointe au présent avenant.

## »»» ARTICLE 4

Le 6<sup>e</sup> alinéa de l'article 5 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans le Bâtiment et les Travaux Publics est abrogé.

## »»» ARTICLE 5

Le 3<sup>e</sup> alinéa de l'article 6 de l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans le Bâtiment et les Travaux Publics est abrogé.

## »»» ARTICLE 6

Le présent avenant entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> mars 2016.

## »»» ARTICLE 7

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du Travail.

## »»» ARTICLE 8

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

## »»» ARTICLE 9

Le présent avenant sera déposé à la Direction générale du travail et au secrétariat – greffe du Conseil des prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 7 janvier 2016.

En 14 exemplaires.

Le texte intégral de la Convention Collective ainsi que ses annexes se trouvent sur le site de la Fédération : foconstruction.com

(1) Un délai d'un mois minimum doit être respecté pour permettre aux élus d'indiquer s'ils souhaitent négocier et s'ils sont mandatés par une organisation syndicale.

# **AVENANT N° 1 DU 16 DÉCEMBRE 2015 À L'ACCORD NATIONAL DU 11 DÉCEMBRE 2012**

## **SUR L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL, LE BILAN DE COMPÉTENCES ET LE PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION DANS L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS**

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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

A) Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.

B) Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.

C) Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.

D) Fabrication de :

- Panneaux à âme épaisse en bois, lattes, lamelles ou panneautés, plaqués de bois.
- Panneaux de particules replaqués de bois.
- Panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfaces ou mélaminés.
- Panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

### **»»» ARTICLE 2**

L'article 2 « entretien professionnel » de l'accord du 11 décembre 2012 est ainsi modifié :

#### **2.1. SALARIÉS CONCERNÉS ET PÉRIODICITÉ DE L'ENTRETIEN**

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien doit se dérouler au minimum tous les deux ans. Concrètement, les entretiens professionnels des salariés déjà en poste le 7 mars 2014 doivent être réalisés au plus tard le 7 mars 2016. Pour les salariés recrutés ultérieurement, les entretiens doivent avoir lieu dans les 2 ans suivant le recrutement.

En outre, l'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du Travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du Travail (congé parental d'éducation à temps partiel), d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical. Il remplace également l'entretien professionnel des plus de 45 ans.

## 2.2. FINALITÉS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs potentiels (expertises et savoir-faire, fonctions pour lesquelles ils manifestent de l'intérêt...), leur implication, leurs souhaits, leurs difficultés, leurs besoins de formation et les évolutions professionnelles envisageables. L'entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié (objectifs en termes de production, de chiffre d'affaires...).

Ses objectifs :

- examiner les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi,
- déterminer avec le salarié un projet professionnel (mobilité, nouvelles fonctions...) ou un projet de formation en cohérence avec ses aspirations et les besoins de l'entreprise,
- informer le salarié sur les dispositifs et les conditions de formation (période de professionnalisation, Compte Personnel de Formation (CPF), bilan de compétences, VAE).

## 2.3. INITIATIVE DE L'ENTRETIEN

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

S'il appartient à l'employeur ou à son représentant d'en faire la proposition, cet entretien, n'est toutefois pas une obligation pour le salarié et ne pourra entraîner aucune sanction.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

## 2.4. PRÉPARATION ET MISE EN ŒUVRE DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Compte tenu de la spécificité des entreprises de fabrication de panneaux, les entretiens se

dérouleront de préférence sur des horaires de jour.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien ; un support pourra être mis à sa disposition.

L'employeur pourra proposer aux personnes chargées des entretiens professionnels une formation spécifique.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Pour que l'entretien soit constructif, il importe que le salarié donne son avis et qu'il exprime ses attentes. Le salarié apporte toutes les informations nécessaires à l'étude objective de son activité.

L'employeur ou la personne conduisant l'entretien doit s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

## 2.5. FORMALISATION DES CONCLUSIONS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Les conclusions de l'entretien professionnel seront formalisées par écrit sur un support dont un exemplaire est remis au salarié.

## 2.6. BILAN FORMALISÉ TOUS LES SIX ANS

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. La date d'échéance du premier bilan est fixée au 7 mars 2020 pour les salariés en poste au 7 mars 2014. Cette date d'échéance est établie en fonction de la date d'échéance du premier entretien professionnel bi-annuel qui est fixée au 7 mars 2016.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une Validation des Acquis de son Expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

En application des dispositions légales et plus précisément des articles L. 6315-1. II, L. 6323-13 et R. 6323-3 du Code du Travail, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son Compte Personnel de Formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

## 2.7. PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION DES PERSONNES CHARGÉES D'ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

Dans le cadre de la mise en place de l'entretien professionnel, l'OPCA de Branche peut assurer la prise en charge des actions de formation dans les conditions suivantes :

Chaque personne chargée de la mise en œuvre de cet entretien peut bénéficier de formations à l'entretien professionnel. Une fois dans sa carrière, la formation à l'entretien professionnel pourra être prise en charge sur les fonds « Professionnalisation ».

Forfait horaire maximum : 25 € dans la limite de 14 heures maximum.

Ce forfait horaire pourra être modifié, en tant que de besoin, par les signataires du présent accord au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE).

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

– chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre

de membres présents du collège employeurs) × (nombre de membres présents du collège salariés),

– chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Ces formations peuvent également être prises en charges au titre du plan de formation.

## 2.8. INFORMATION DU COMITÉ D'ENTREPRISE OU, À DÉFAUT, DES DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL

Le Comité d'Entreprise ou, à défaut les délégués du personnel seront informés des conditions d'organisation de ces entretiens.

## 2.9. EXEMPLE DE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Date de la convocation : .....

Date de l'entretien professionnel : .....

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

- entretien périodique (tous les 2 ans ou sexenal),
- entretien réalisé, à l'issue :
  - d'un congé de maternité,
  - d'un congé parental d'éducation (à temps plein ou partiel),
  - d'un congé de soutien familial,
  - d'un congé d'adoption,
  - d'un congé sabbatique,
  - d'un mandat syndical,
  - d'un arrêt maladie de plus de 6 mois,
  - d'une période de mobilité volontaire sécurisée.

### Le Salarié

Nom – Prénom : .....

Date de naissance : .....

Poste(s) occupé(s) : ..... Service : .....

Date d'entrée dans l'entreprise : .....

Ancienneté sur le(s) poste(s) : .....



**Personne chargée de l'entretien :** .....

**Nom – Prénom :** .....

**Fonction :** .....

**Service :** .....

**Formations antérieurs dans l'entreprise :**

**Souhaits exprimés par le salarié :**

**Motifs et objectifs poursuivis par le salarié :**

**Observations de celui qui tient l'entretien professionnel :**

## »»» ARTICLE 3 : DISPOSITIONS DIVERSES

### 3.1. DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent avenant.

### 3.2. CLAUSE DE SAUVEGARDE

Le présent avenant ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent avenant postérieures à sa date de signature. Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

### 3.3. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### 3.4. ADHÉSION

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

### 3.5. DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Le présent avenant pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois 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 Paris, le 16 décembre 2015.

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DU CAMPING ACCORD DE SALAIRES S 34

## GRILLES DES SALAIRES MINIMA MENSUELS APPLICABLES À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JANVIER 2016

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du Code du Travail, les partenaires sociaux de la Branche se sont réunis le 2 février 2016.

C'est en application de cette négociation que le présent accord sur les salaires est ratifié.

### »»» ARTICLE 1

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, les salaires minima garantis sont fixés comme suit :

Au 1 <sup>er</sup> janvier 2016		
Coefficients	Salaires horaires minima garantis (€) Salaires mensuels minima garantis	base 151,667 H (€)
128	9,67	1 466,63
131	9,675	1 467,38
135	9,68	1 468,14
140	9,69	1 469,65
145	9,70	1 471,17
150	9,72	1 474,20
155	9,75	1 478,75
158	9,77	1 481,79
160	9,79	1 484,82
166	9,81	1 487,85
168	9,83	1 490,89
170	9,86	1 495,44
175	10,05	1 524,25
181	10,32	1 565,20
185	10,51	1 594,02
196	10,97	1 663,79
200	11,17	1 694,12
203	11,27	1 709,29
210	11,49	1 742,65
215	11,70	1 774,50
221	11,91	1 806,35
225	12,12	1 838,20
230	12,33	1 870,05
240	12,75	1 933,75
250	13,16	1 995,94
270	13,89	2 106,65

### »»» ARTICLE 2

À partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minima cadres sera porté à 6,03 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### »»» ARTICLE 3

Le présent accord de salaires se substitue à l'avenant S 33, signé le 26 juin 2014.

Fait à Levallois, le 02 février 2016.

# **AVENANT N° 11 DU 10 FÉVRIER 2016**

## **RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE**

Il a été convenu ce qui suit :

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

Le présent accord est applicable aux entreprises relevant des activités listées à l'article 1 « champ d'application » de la Convention Collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

### **»»» ARTICLE 2 : PRIME D'ANCIENNETÉ**

La valeur du point d'ancienneté est fixée à 5,98 € à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

### **»»» ARTICLE 3 : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS**

À compter de la date d'application de cet accord, les salaires minima conventionnels mensuels applicables à l'ensemble des salariés pour 151,67 heures de travail effectif pour toutes les entreprises, quel que soit leur effectif, sont repris dans les annexes :

- OUVRIER : Annexe 1,
- ACT : Annexe 2,
- AM : Annexe 3,
- CADRE : Annexe 4.

### **»»» ARTICLE 4 : ENTRÉE EN VIGUEUR**

L'accord rentrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2016.

### **»»» ARTICLE 5 : ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES**

Les partenaires sociaux ont engagé les réflexions sur les modalités d'organisation du diagnostic pour pouvoir mettre en œuvre les actions relatives au respect du principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

### **»»» ARTICLE 6 : DÉPÔT ET EXTENSION**

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

Les partenaires conviennent de demander l'extension du présent accord, la partie patronale engagera les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signature du présent accord.

## »» ANNEXES

**GRILLES DE SALAIRES MINIMA MENSUELS POUR 151 h 67 DE TRAVAIL EFFECTIF POUR TOUTES LES ENTREPRISES, QUEL QUE SOIT LEUR EFFECTIF, APPLICABLES À COMPTER DU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016.**

### ANNEXE 1 – OUVRIERS

CLASSIFICATIONS		SALAIRES MINIMA 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	01	1 466,62 €
Niveau 2	02	1 476 €
	03	1 480 €
Niveau 3	04	1 488 €
	05	1 500 €
Niveau 4	06	1 543 €
	07	1 595 €
Niveau 5	08	1 706 €
	09	1 802 €

### ANNEXE 2 – ACT

CLASSIFICATIONS		SALAIRES MINIMA 151 h 67 (en euros)
Niveau 1	ACT01	1 466,62 €
Niveau 2	ACT02	1 476 €
	ACT03	1 480 €
Niveau 3	ACT04	1 488 €
	ACT05	1 500 €
Niveau 4	ACT06	1 581 €
	ACT07	1 623 €
Niveau 5	ACT08	1 727 €
	ACT09	1 824 €

## ANNEXE 3 – AGENTS DE MAÎTRISE

CLASSIFICATIONS	SALAIRES MINIMA 151 h 67 (en euros)
Niveau AM 1	1 706 €
Niveau AM 2	1 765 €
Niveau AM 3	1 857 €
Niveau AM 4	1 974 €
Niveau AM 5	2 083 €

## ANNEXE 4 – CADRES

CLASSIFICATIONS	SALAIRES MINIMA 151 h 67 (en euros)
Niveau C1	2 246 €
Niveau C2	2 891 €
Niveau C3	3 394 €
Niveau C4	3 895 €

# **AVENANT N° 51 DU 2 MARS 2016**

## **À L'ANNEXE VI À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE DU 31 MARS 1979, RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES**

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

### **»»» ARTICLE I – RÉMUNÉRATIONS MINIMALES APPLICABLES DANS LES ENTREPRISES AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016**

À partir du 1<sup>er</sup> avril 2016, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

#### **I – SALAIRES MINIMUM DES OUVRIERS AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016**

<b>OUVRIERS</b>			
<b>Niveau</b>	<b>Échelon</b>	<b>Coefficient</b>	
I	1	35	1 466,68
I	2	38	1 469,10
II	1	42	1 475,95
II	2	47	1 492,12
II	3	53	1 511,52
III	1	59	1 530,92
III	2	66	1 553,54
III	3	75	1 582,64

#### **II – SALAIRES MINIMUM DES EMPLOYÉS AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016**

<b>EMPLOYÉS</b>			
<b>Niveau</b>	<b>Échelon</b>	<b>Coefficient</b>	
I	1	35	1 466,68
I	2	38	1 469,10
II	1	42	1 475,95
II	2	47	1 492,12
II	3	53	1 511,52
III	1	59	1 530,92
III	2	66	1 553,54
III	3	75	1 582,64

## III – SALAIRES MINIMUM DES TECHNICIENS AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016

TECHNICIENS			
Niveau	Échelon	Coefficient	
IV	1	66	1 553,54
IV	2	75	1 582,64

## IV – SALAIRES MINIMUM DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
Niveau	Échelon	Coefficient	
V	1	89	1 627,91
V	2	115	1 711,96
VI	1	164	1 870,39
VI	2	220	2 051,44

## V – SALAIRES MINIMUM DES INGÉNIEURS ET CADRES AU 1<sup>er</sup> AVRIL 2016

INGÉNIEURS ET CADRES		
Niveau	Échelon	
VII	1	1 794,45
VII	2	1 915,99
VII	3	2 937,04
VII	4	4 216,34

## »»» ARTICLE 2 – DISPOSITIONS FINALES

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

Fait à Paris, le 2 mars 2016.

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CAUE

## AVENANT N° 21 RELATIF À LA VALEUR NATIONALE DU POINT DU 10 JANVIER 2016

Le présent accord a pour objet, dans le cadre de l'article L. 2441-1 portant sur la négociation annuelle des salaires, de réévaluer le point et les salaires minimaux de la Branche des CAUE. Il est convenu ce qui suit :

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

Le présent avenant s'applique aux entreprises visées par le champ d'application de la Convention Collective nationale des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement (CAUE) du 24 mai 2007.

### »»» ARTICLE 2 – LA VALEUR DU POINT NATIONAL (VPN) POUR LA DURÉE LÉGALE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL EST FIXÉE À :

- 5,35 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux de I à III.
- 5,23 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux IV.
- 5,17 soit 0,6 % d'augmentation par rapport à la dernière valeur pour les niveaux V.

### »»» ARTICLE 3 – CETTE VALEUR DU POINT S'APPLIQUERA À CHAQUE COEFFICIENT HIÉRARCHIQUE

Pour déterminer le salaire brut mensuel minimum pour la durée légale du travail.

### »»» ARTICLE 4 – DATE D'EFFET, DÉPÔT, EXTENSION

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant, aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de quinze jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du Travail et de l'article L. 911-3 du Code la Sécurité Sociale.

### »»» ARTICLE 5 – SUPPRESSION DES ÉCARTS DE RÉMUNÉRATIONS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les partenaires sociaux constatent une différence salariale entre les hommes et les femmes à partir du niveau 5. Ils décident de solliciter l'observatoire des données sociales pour un complément d'information.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 10 janvier 2016.

Fait à Paris, le 10 janvier 2016.



# 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

## »» SOMMAIRE

### Préambule

### Chapitre 1 : Champ d'application

#### **Article 1 : Champ d'application**

### Chapitre 2 : Insertion professionnelle

#### **Article 2 : Le contrat de professionnalisation**

##### 2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

2.1.1. Définition du contrat de professionnalisation

2.1.2. Durée du contrat de professionnalisation

2.1.3. Public concerné par le contrat de professionnalisation

2.1.4. Renouvellement du contrat de professionnalisation

##### 2.2. Conditions relatives à la formation

2.2.1. Durée de la formation

2.2.2. Nature de la formation

2.2.3. Réalisation de l'action de formation

##### 2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation

##### 2.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation

2.4.1. Forme du contrat

2.4.2. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de Branche

##### 2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

##### 2.6. Carte d'étudiant des métiers

#### **Article 3 : L'apprentissage**

##### 3.1. Les enjeux

##### 3.2. Fonctionnement des CFA

##### 3.3. Dépenses des CFA

### Chapitre 3 : Développement des compétences

#### **Article 4 : Le plan de formation**

##### 4.1. Objet

##### 4.2. Types d'action

4.2.1. Actions d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi

4.2.2. Actions de développement des compétences

## **Article 5 : La période de professionnalisation**

- 5.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation
- 5.2. Objet des périodes de professionnalisation
- 5.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation
- 5.4. Procédure
- 5.5. Durée de la période de professionnalisation
- 5.6. Qualifications accessibles et publics prioritaires
- 5.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge

## **Article 6 : Développement de la fonction tutorale**

- 6.1. Objectifs
- 6.2. Conditions de prise en charge
- 6.3. Rôle du tuteur

## **Article 7 : Le Compte Personnel de Formation**

- 7.1. Principe
- 7.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail
- 7.3. Cumul des heures de formation
- 7.4. Abondements : priorités de Branche
- 7.5. Modalités de mise en œuvre
  - 7.5.1. Mobilisation du compte
  - 7.5.2. Déroulement des actions
- 7.6. Financement
  - 7.6.1. Financement par l'entreprise
  - 7.6.2. Financement par l'OPCA de Branche

## **Chapitre 4 : Sécurisation des parcours professionnels**

### **Article 8 : L'entretien professionnel**

- 8.1. Principe
- 8.2. Thèmes abordés
- 8.3. Mise en œuvre de l'entretien professionnel
- 8.4. Synthèse et conclusions
- 8.5. Procédure de recours
- 8.6. Conduite de l'entretien

### **Article 9 : Le conseil en évolution professionnel**

### **Article 10 : Le passeport d'orientation, de formation et de compétences**

- 10.1. Objet
- 10.2. Contenu de l'annexe

### **Article 11 : La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

### **Article 12 : Le bilan de compétences et le congé de bilan de compétences**

- 12.1. Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation
- 12.2. Bilan de compétences réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences

## **Chapitre 5 : L'observatoire prospectif des métiers et des qualifications**

## **Chapitre 6 : Commission régionale de l'emploi et de la formation professionnelle**

## **Chapitre 7 : Mesures d'accompagnement en faveur des PME**

## **Chapitre 8 : Dispositions particulières**

### **Article 13 : Égalité entre les hommes et les femmes**

## **Article 14 : Insertion professionnelle des travailleurs handicapés**

### **Chapitre 9 : Collecte des contributions par l'OPCA de Branche**

### **Chapitre 10 : Dispositions diverses**

## **Article 15 : Rôle du Comité d'Entreprise**

## **Article 16 : Date d'effet**

## **Article 17 : Dépôt et extension**

## **Article 18 : Clause de sauvegarde**

## **Article 19 : Durée de l'accord**

## **Article 20 : Force obligatoire de l'accord**

## **Article 21 : Adhésion**

### **ANNEXES (disponibles sur notre site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com))**

Annexe 1 – Dispositions relatives aux contrats de professionnalisation

Annexe 2 – Dispositions relatives aux périodes de professionnalisation

Annexe 3 – Dispositions relatives à la fonction Morale

Annexe 4 – Charte de la fonction tutorale et guide du tuteur

Annexe 5 – Liste des formations éligibles au Compte Personnel de Formation

Annexe 6 – Dispositions relatives à l'entretien professionnel

Annexe 7 – Coordonnées CFA

## **»» PRÉAMBULE**

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales signataires du présent accord relatif à l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ont souhaité mettre en œuvre les dispositions de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Elles rappellent que le secteur de la transformation du pin maritime, segment majeur de la filière bois en forêt de Gascogne, est confronté à de profondes mutations industrielles et économiques et évolue dans un contexte de marché en transformation et fortement concurrentiel du fait notamment de la mondialisation. Ces évolutions ont des incidences sur l'organisation des entreprises, le processus de production et sur l'évolution des emplois ; l'évolution de cette activité ne pourra se faire sans une nécessaire évolution de la gestion des ressources humaines qui rend nécessaire l'accompagnement de l'élévation globale du niveau de compétence individuelle et collective.

Considérant que la formation constitue un enjeu stratégique pour l'emploi et les qualifications, les signataires réaffirment leur volonté de voir mises en œuvre les mesures adaptées pour que les partenaires sociaux au niveau de

la Branche comme de l'entreprise définissent les conditions d'accès à la formation dès l'entrée des salariés dans la vie active et tout au long de leur vie professionnelle.

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

- Favoriser le développement durable de l'emploi.
- Permettre l'évolution professionnelle des salariés.
- Favoriser le développement économique des entreprises de la profession.
- Favoriser l'acquisition d'une qualification tout au long de la vie professionnelle, notamment dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'une période de professionnalisation.
- Développer l'accès des salariés à des actions de formation professionnelle menées dans le cadre du plan de formation mis en œuvre par les entreprises et dans le cadre du Compte Personnel de Formation.
- Assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Les signataires réaffirment aussi l'importance du rôle de l'apprentissage.

Dans ce sens, elles expriment leur volonté de favoriser le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle et le renforcement des compétences dans le cadre d'une démarche cohérente, adaptée aux priorités du secteur, pour préserver et développer l'emploi, favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et technologies ou aux mutations d'activités, développer de nouvelles compétences en lien avec les développements technologiques et les innovations nécessaires à la compétitivité de la filière et l'employabilité des salariés.

Le présent accord annule et remplace les dispositions de l'accord du 29 novembre 2012 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

## »» CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

### ARTICLE 1 : 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 (NAF rév. 2, 2008).

1610 A – Sciage et rabotage du bois hors imprégnation

À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du Code Rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris,

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, porte-manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

## »» CHAPITRE 2 : INSERTION PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 2 : LE CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre d'acquérir une ou des qualifications prévues à l'article L. 6314.1 du Code du Travail et de favoriser l'insertion ou la réinsertion professionnelle.

#### 2.1. Principes applicables au contrat de professionnalisation

##### 2.1.1. Définition du contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation est un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Il doit être établi par écrit et doit être déposé dans les conditions légales en vigueur.

##### 2.1.2. Durée du contrat de professionnalisation

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

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

Cependant ces durées peuvent être portées à 24 mois pour :

- des publics spécifiques notamment les jeunes sortis du système éducatif sans qualification professionnelle reconnue ;
- des natures de certification ou de formation particulière notamment les formations d'ingénieurs, les BTS, les formations diplômantes ou les formations qualifiantes ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un CQP dont la durée de formation validée par la CPNE et/ou la CPREFP justifie une durée de contrat supérieure à 12 mois ;
- les contrats ayant pour objet l'obtention d'un diplôme ou d'un titre professionnel, ou d'une qualification professionnelle reconnue soit par accord collectif de Branche soit par décision de la CPNE et/ou de la CPREFP ;

- lorsque la nature de certification visée, notamment spécifique à la Branche l'exige.

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

### 2.1.3. Public concerné par le contrat de professionnalisation et statut

Le contrat de professionnalisation peut être conclu avec :

- des jeunes de 16 à 25 ans révolus qui veulent compléter leur formation initiale ;
- ainsi qu'avec tout demandeur d'emploi âgé d'au moins 26 ans, tout bénéficiaire du Revenu de Solidarité Active (RSA), de l'Allocation de Solidarité Spécifique (ASS) ou de l'Allocation aux Adultes Handicapés (AAH) ou tout bénéficiaire d'un contrat unique d'insertion, dès lors qu'une professionnalisation s'avère nécessaire pour favoriser son retour vers l'emploi.

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

### 2.1.4. Renouvellement du contrat de professionnalisation

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

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

## 2.2. Conditions relatives à la formation

### 2.2.1. Durée de la formation

La durée de la formation dans le cadre d'un contrat de professionnalisation est au mini-

mum égale à 15 % de la durée du contrat sans pouvoir être inférieure à 150 heures et sans pouvoir excéder plus de 25 % de la durée du contrat.

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

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

### 2.2.2. Nature de la formation

La formation suivie dans le cadre d'un contrat de professionnalisation doit permettre au salarié d'acquérir :

- Soit une qualification prévue à l'article L. 6314-1 du Code du Travail.
- Soit une qualification professionnelle reconnue dans les classifications professionnelles des secteurs d'activités concernés.
- Soit un diplôme ou un titre à finalité professionnelle.
- Une qualification professionnelle nécessaire aux industries du bois de pin maritime dans une autre Convention Collective.
- Une qualification professionnelle de Branche ou interbranche.

La CPNE et/ou la CPREFP compétente pour le ou les secteurs considérés définit en tant que de besoin les formations prioritairement prises en charge par l'OPCA de Branche. Les partenaires sociaux seront systématiquement informés des propositions issues des travaux de la CPNE et/ou de la CPREFP nécessitant un examen en commission paritaire.

### 2.2.3. Réalisation de l'action de formation

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

formation disposant d'un numéro d'agrément ou lorsqu'elle en dispose par le service de formation de l'entreprise. Il est rappelé que dispose d'un service de formation interne, l'entreprise qui a :

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

## **2.3. Montant de la rémunération assurée au titre du contrat de professionnalisation**

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

### *• Titulaires du contrat âgés de moins de 26 ans*

Salariés âgés de moins de 21 ans : 75 % du SMIC.

Salariés âgés de plus de 21 ans : 80 % du SMIC.

Pour les salariés titulaires d'une qualification au moins égale à celle du Baccalauréat professionnel ou d'un titre ou d'un diplôme à finalité professionnelle.

Salariés âgés de moins de 21 ans : 80 % du SMIC.

Salariés âgés de plus de 21 ans : 90 % du SMIC.

### *• Titulaires du contrat âgés d'au moins 26 ans*

100 % du SMIC ou 85 % de la rémunération minimale conventionnelle sans pouvoir être inférieure au SMIC.

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

## **2.4. Modalités de prise en charge des contrats de professionnalisation**

### **2.4.1. Forme du contrat**

Le contrat de professionnalisation est établi par écrit sur le formulaire prévu à cet effet. Un document précisant les objectifs, le pro-

gramme et les modalités d'organisation, d'évaluation et de sanction de la formation doit être annexé au contrat de professionnalisation.

### **2.4.2. Demande de prise en charge auprès de l'OPCA de Branche**

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

Dans un délai de 20 jours, l'OPCA de Branche se prononce sur la prise en charge financière et vérifie notamment que les stipulations du contrat ne sont pas contraires à une disposition légale ou conventionnelle. Il notifie ensuite à l'employeur sa décision et dépose le contrat, sous une forme dématérialisée auprès de la DIRECCTE.

En cas de refus de prise en charge au motif où le contrat est contraire à une disposition légale ou conventionnelle, l'OPCA de Branche notifie sa décision motivée à l'employeur et au salarié. À défaut de décision de l'organisme paritaire dans les 20 jours, la prise en charge financière est réputée acceptée et le contrat réputé déposé.

## **2.5. Détermination des forfaits financiers de prise en charge**

La participation financière de l'OPCA de Branche vise pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe 1 du présent accord.

## **2.6. Carte d'étudiant des métiers**

Une carte d'étudiant des métiers est délivrée gratuitement aux salariés en contrat de professionnalisation, âgés de 16 à 25 ans révolus, dont le contrat de professionnalisation a pour objet d'acquérir une qualification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) mentionné à l'article L. 336-6 du Code de l'éducation et comporte une action de professionnalisation d'une durée minimale de 12 mois.

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

## ARTICLE 3 : L'APPRENTISSAGE

### 3.1. Les enjeux

Considérant que le développement de l'apprentissage :

- est une priorité de la profession ;
- s'inscrit pleinement dans les objectifs de cet accord ;
- nécessite des moyens importants en personnel, en équipement et en matériel pour s'adapter à l'évolution des techniques et des marchés.

Les signataires confirment leur volonté :

- d'assurer la cohérence de la politique emploi-formation ;
- de développer l'apprentissage et les formations technologiques et professionnelles ;
- d'assurer le développement des CFA du secteur ;
- de renforcer les dispositifs en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes pour développer les compétences du secteur et conduire une politique efficace de l'emploi ;
- de poursuivre la dynamique d'insertion des jeunes pour préparer l'avenir et renforcer la compétitivité du secteur.

Les partenaires sociaux décident de revaloriser le salaire des apprentis sur les bases suivantes :

Année exécution	16 à 17 ans	18 à 20 ans	21 ans et plus
1 <sup>re</sup> année	35 % du SMIC	45 % du SMIC	55 % du SMIC
2 <sup>e</sup> année	40 % du SMIC	55 % du SMIC	65 % du SMIC
3 <sup>e</sup> année	55 % du SMIC	65 % du SMIC	80 % du SMIC

### 3.2. Fonctionnement des CFA

Afin d'accompagner le développement du CFA de la Branche, dont les coordonnées figurent en annexe 8, les signataires conviennent que les organismes collecteurs pourront prendre en charge une partie de ses dépenses de fonctionnement.

Les signataires conviennent d'organiser le transfert d'une partie des fonds collectés au titre dû, de la professionnalisation par l'OPCA de Branche.

Ce transfert sera opéré chaque année, selon les conditions définies à l'article 3.3 vers le CFA de la Branche.

Chaque année, à l'issue de la collecte, le conseil de perfectionnement paritaire du CFA concerné présentera sa demande à la section paritaire compétente de l'OPCA de Branche. Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement paritaire s'y rapportant et du budget prévisionnel présenté à cet effet.

Le conseil de perfectionnement paritaire du CFA sera tenu informé des conditions d'utilisation des fonds ainsi transférés.

Un bilan global sera présenté, avant toute nouvelle demande, aux sections paritaires concernées de l'OPCA de Branche.

Cette demande sera accompagnée de la délibération du conseil de perfectionnement s'y rapportant et du budget.

### 3.3. Dépenses de fonctionnement des CFA

Conformément à l'article 3.2 du présent accord :

- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de Branche au titre du 0,50 % pour les entreprises de plus de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des Industries du bois en région Aquitaine.
- Dans la limite des fonds nécessaires tels que définis à l'article 3.2, une provision équivalente à 5 % minimum des fonds collectés par l'OPCA de Branche au titre du 0,15 % pour les entreprises de moins de 10 salariés sera constituée, chaque année, au bénéfice du CFA des Industries du bois en région Aquitaine.

L'excédent éventuel de chacune de ces provisions non affectées au CFA sera libéré au plus tard le 30 juin de chaque année.

## »» CHAPITRE 3 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES

### ARTICLE 4 : PLAN DE FORMATION

#### 4.1. Objet

Les signataires conviennent de l'importance de favoriser le développement des qualifications et le maintien dans l'emploi, notamment des salariés ayant un faible niveau de qualification ou confrontés à des mutations industrielles ou économiques.

Ils s'engagent à promouvoir les périodes de professionnalisation, combinaison organisée de périodes de travail et de formation et les dispositions qui ont pour objet :

- de perfectionner ou d'enrichir les compétences professionnelles,
- de favoriser l'adaptation aux évolutions des métiers et des technologies ou aux mutations d'activité,
- de permettre l'accès à des formations qualifiantes ou diplômantes,
- de faciliter l'évolution professionnelle.

Les signataires s'engagent à poursuivre les réflexions et la mise en place d'actions innovantes pour anticiper et accompagner le développement des compétences des salariés et la performance du secteur en développant :

- les actions d'adaptation et de développement des compétences des salariés qui ont pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à leur poste de travail, à l'évolution des emplois, ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement des compétences des salariés ;
- les actions de promotion qui ont pour objet de permettre à des salariés d'acquérir une qualification plus élevée ;
- les actions de prévention qui ont pour objet de réduire les risques d'inadaptation de qualification à l'évolution des techniques et des structures des entreprises, en préparant les travailleurs dont l'emploi est menacé à une mutation d'activité, soit dans le cadre, soit en dehors de leur entreprise ;

- les actions permettant aux salariés de faire valider les acquis de leur expérience. Elles ont pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification figurant sur une liste établie par la commission paritaire nationale de l'emploi d'une branche professionnelle et enregistrés dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles.

#### 4.2. Types d'actions

##### 4.2.1. Actions « d'adaptation au poste de travail ou liées à l'évolution et au maintien dans l'emploi »

Toute action suivie par le salarié pour assurer l'adaptation au poste de travail ou liée à l'évolution ou au maintien dans l'emploi constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Elles peuvent dépasser la durée légale ou conventionnelle du travail, avec l'accord écrit du salarié.

##### 4.2.2. Actions de « développement des compétences des salariés »

Ces actions sont mises en œuvre pendant le temps de travail et donnent lieu pendant leur réalisation au maintien de la rémunération.

Ces actions peuvent s'effectuer hors temps de travail, dans la limite de 80 heures par an et par salarié, en application d'un accord écrit entre le salarié et l'employeur qui peut être dénoncé dans les 8 jours.

Le refus du salarié de participer à des actions de formation en dehors du temps de travail ou la dénonciation de son accord dans les 8 jours ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Les heures de formation réalisées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'entreprise d'une allocation de formation d'un montant égal à 50 % de rémunération nette de référence du salarié concerné (cette allocation est exonérée de cotisations sociales, de CSG et de CRDS). Les modalités de détermination du salaire horaire de référence pour l'allocation de formation sont fixées par l'article D. 6321-6 du Code du Travail.

Lorsque tout ou partie de la formation se déroule en dehors du temps de travail, ces actions donnent lieu à un engagement du salarié et une reconnaissance de l'entreprise.



L'employeur définit avec le salarié, avant le départ en formation, les engagements auxquels il souscrit si le salarié suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Le salarié accède en priorité à l'issue de la formation aux fonctions disponibles au sein de l'entreprise, correspondant aux qualifications acquises. La priorité est acquise au salarié pendant une durée d'un an.

## ARTICLE 5 : LA PÉRIODE DE PROFESSIONNALISATION

Les parties signataires du présent accord décident de continuer à développer la période de professionnalisation dont l'objet est notamment de favoriser le maintien dans l'emploi, de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, selon les modalités définies par le Code du Travail et le présent article.

### 5.1. Bénéficiaires des périodes de professionnalisation

Peuvent bénéficier des périodes de professionnalisation :

- Les salariés dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies et des organisations et de la mobilité interne.
- Les salariés qui comptent vingt ans d'activité professionnelle ou âgés d'au moins quarante-cinq ans et disposant d'une ancienneté minimale d'un an de présence dans la dernière entreprise qui les emploie, avec une attention particulière pour les salariés de plus de 50 ans qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.
- Les salariés de tous niveaux accédant à des fonctions nouvelles.
- Les salariés qui envisagent la création ou la reprise d'une entreprise.
- Les femmes qui reprennent leur activité professionnelle après un congé maternité ou les salariés ayant bénéficiés d'un congé d'adoption ou d'un congé parental.
- Les personnes handicapés ou invalides, bénéficiaires de l'obligation d'emploi mentionnés à l'article L. 5212-13 du Code du Travail. Appartiennent notamment à cette catégorie les travailleurs reconnus handicapés et les victimes d'accidents du travail ou de maladie professionnelle ayant entraîné

une incapacité permanente au moins égale à 10 % et titulaire d'une rente d'invalidité au titre du régime général.

- Les salariés bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion.

### 5.2. Objet des périodes de professionnalisation

Les actions de formations pouvant être suivies dans le cadre d'une période de professionnalisation sont :

- Les formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 du Code du Travail à savoir :
  - 1) soit enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles prévu à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation ;
  - 2) soit reconnue dans les classifications d'une Convention Collective Nationale de Branche ;
  - 3) soit ouvrant droit à un Certificat de Qualification Professionnelle de Branche ou inter-branche.
- Les actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D.6113-2 du Code du Travail.
- Les actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du Code du Travail.

Les périodes de professionnalisation peuvent aussi permettre aux salariés de participer aux actions ayant pour objet de favoriser l'adaptation des salariés à l'évolution des emplois ainsi que leur maintien dans l'emploi, et de participer au développement de leurs compétences. Les périodes de professionnalisation peuvent également abonder le Compte Personnel de Formation.

### 5.3. Mise en œuvre de la période de professionnalisation

Cette période de professionnalisation est mise en œuvre sur la base des principes suivants :

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

aptitudes professionnelles acquises.

Tout salarié relevant des publics définis par l'accord peut, avec l'accord de son employeur, bénéficier d'une période de professionnalisation.

Les actions de la période de professionnalisation peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail :

- Soit à l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation.
- Soit à l'initiative de l'employeur, dans le cadre du plan de formation après accord écrit du salarié, en application de l'article L. 6321-6 du Code du Travail.

Dans les deux cas, l'employeur définit avec le salarié avant son départ en formation la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si l'intéressé suit la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Les actions de formation mises en œuvre pendant la période de professionnalisation et pendant le temps de travail donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

Par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre d'une période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du Compte Personnel de Formation dans la limite de quatre-vingt heures sur une même année civile. Dans ce cas, les dispositions de l'article L. 6321-8 sont applicables. Pendant la durée de ces formations, le salarié bénéficie de la législation de la Sécurité sociale relative à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

Les organisations professionnelles et les organisations syndicales rappellent que la période de professionnalisation peut donner lieu, en préalable à sa mise en œuvre, à une action de validation des acquis de l'expérience pour assurer une meilleure personnalisation des parcours de formation, en fonction des connaissances et des expériences de chacun des bénéficiaires.

## 5.4. Procédure

### a) Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation

Lorsque le salarié souhaite bénéficier d'une période de professionnalisation, il adresse une demande écrite à l'employeur en précisant

l'action de formation souhaitée entrant dans les actions éligibles définies dans l'annexe 2, la durée, dates et heures de l'action au moins 2 mois avant la date du début de la formation. Dans un délai de 15 jours maximum, l'employeur doit informer par écrit le salarié de sa réponse.

Plusieurs cas :

- Soit l'employeur donne son accord pour que l'action se déroule pendant le temps de travail.
- Soit l'employeur demande que l'action de formation intervienne hors du temps de travail, le salarié dispose alors d'un délai de 3 semaines pour modifier par écrit sa demande, à défaut il est considéré avoir renoncé à son action de formation.
- Soit l'employeur diffère sa demande conformément aux dispositions légales. En effet, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être subordonnée à la prise en compte, par l'entreprise ou l'établissement, de conditions relatives au nombre de salariés simultanément absents pour cause de formation, afin que le pourcentage de ces salariés ne dépasse pas, sauf accord du chef d'entreprise ou de l'établissement, 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Dans l'entreprise ou l'établissement de moins de cinquante salariés, le bénéfice de la période de professionnalisation peut être différé, à l'initiative du chef d'entreprise ou du responsable d'établissement lorsqu'il aboutit à l'absence simultanée, au titre de la professionnalisation, d'au moins deux salariés.

### b) Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur

Si la période de professionnalisation intervient à l'initiative de l'employeur, l'employeur devra respecter un délai de prévenance de 21 jours. Celui-ci précise par écrit au salarié l'action de formation, sa durée, les dates, le lieu et les heures.

### c) Demande de prise en charge/condition d'un éventuel refus/délai de réponse de l'OPCA

Dans tous les cas, y compris quand la période de professionnalisation est à l'initiative du salarié, sauf en cas de report possible, la demande de prise en charge est adressée par l'employeur dans les 15 jours qui suivent la demande du salarié acceptée par l'employeur (ou modifiée par le salarié en cas d'acceptation

de l'employeur conditionnée à une action hors temps de temps) avec l'ensemble des éléments exigés.

L'organisme collecteur agréé ne peut refuser le financement des actions de formation au titre de la professionnalisation que dans les cas suivants :

- Le salarié ne remplit pas les conditions pour bénéficier d'un période de professionnalisation.
- L'action de formation ne remplit pas les conditions prévues dans le présent article.
- Insuffisance des fonds disponibles.

L'organisme collecteur doit faire connaître sa réponse à l'employeur et au salarié au plus tard dans les 3 semaines qui suivent la transmission de l'ensemble des éléments requis.

## **5.5. Durée de la période de professionnalisation**

La durée minimale est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation à 70 heures répartie sur une durée maximale de 12 mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

- Aux actions permettant de faire valider les acquis de leur expérience.
- Aux formations financées dans le cadre de l'abondement par la période de professionnalisation du Compte Personnel de Formation.
- Aux formations sanctionnées par la certification inscrites à l'inventaire mentionné à au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

## **5.6. Qualifications accessibles et publics prioritaires**

La liste des qualifications accessibles ainsi que les publics prioritaires sont définis à l'annexe 2 du présent accord.

## **5.7. Détermination des forfaits financiers de prise en charge**

La participation financière de l'OPCA de Branche vise pour le contrat de professionnalisation, les actions d'évaluation, d'accompagnement et de formation.

Cette participation est déterminée sur la base de forfaits horaires dont les montants sont fixés en annexe 2 du présent accord.

## **ARTICLE 6 : DÉVELOPPEMENT DE LA FONCTION TUTORALE**

### **6.1. Objectifs**

Un certain nombre d'entreprises recourt à la formation en situation de travail. Les savoir-faire ou les nouvelles techniques sont transmis par les collègues qualifiés et plus expérimentés qui encadrent les salariés en contrat d'alternance (contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage).

Les signataires conviennent de promouvoir la fonction tutorale et encouragent l'employeur à choisir pour chaque contrat de professionnalisation un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce salarié, volontaire, justifie de 2 années d'expérience au minimum dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé. Le salarié exerçant la profession de tuteur doit avoir une classification supérieure à celle de celui en contrat de professionnalisation.

Le Comité d'Entreprise ou à défaut les délégués du personnel sont informés des salariés retenus pour assurer une fonction tutorale.

Pour favoriser l'exercice de cette fonction tutorale, le salarié doit avoir bénéficié, au préalable, d'une préparation et, si nécessaire d'une formation spécifique. Chaque tuteur ne pourra assurer l'accompagnement de plus de 2 salariés concernés simultanément par le dispositif de formation.

Cette formation spécifique (coût pédagogique, temps de formation, frais) est prise en charge par l'OPCA de Branche au titre des fonds affectés à la professionnalisation dans la limite des fonds disponibles.

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

## 6.2. Conditions de prise en charge

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de Branche des formations de tuteurs et des coûts liés à l'exercice de la fonction tutorale sont définies en annexe 3 du présent accord.

## 6.3. Rôle du tuteur

Le tuteur est chargé :

- d'accompagner le nouvel embauché dans l'élaboration et la mise en œuvre de son projet professionnel ;
- de contribuer à l'acquisition de compétences et d'aptitudes professionnelles au travers d'actions de formation en situation professionnelle ;
- de participer à l'évaluation des qualifications acquises dans le cadre du contrat ou de la période de professionnalisation.

Le tuteur sera un encadrant et devra avoir les connaissances et compétences nécessaires pour remplir son rôle de tuteur.

Le tuteur dispose du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

Les conditions de prise en charge par l'OPCA de Branche sont définies dans l'annexe 3 du présent accord.

Pour promouvoir la fonction tutorale, un mémento pratique est annexé au présent accord.

## ARTICLE 7 : LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

### 7.1. Principe

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

La gestion des heures inscrites au compte est assurée par la Caisse des dépôts et consignations, dans le cadre des dispositions des articles L. 6323-10 et suivants du Code du Travail. Le Compte Personnel de Formation est mobilisable quel que soit le statut de la personne, salarié ou à la recherche d'un emploi.

## 7.2. Acquisition du droit en cas de suspension du contrat de travail

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

## 7.3. Cumul des heures formation

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

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

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

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

## 7.4. Abondements : Priorités de Branche

### Publics prioritaires

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

- 1° aux salariés dont la qualification est insuffisante au regard des besoins des entreprises et, en particulier aux salariés titulaires d'une qualification de niveau V ou infra ;
- 2° aux salariés dont la qualification est insuffisante ou inadaptée au regard de l'évolution des technologies et de l'organisation du travail ;
- 3° aux salariés en mobilité professionnelle, en particulier les bénéficiaires des différents dispositifs de reclassement, et aux salariés dont l'emploi est menacé ;

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

## **Formations prioritaires**

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

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

## **Formations éligibles**

Les formations éligibles au CPF sont celles inscrites sur :

- la liste de la CPNE et/ou de la CPREFF ;
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel national pour l'emploi et la formation (Copanef) ;
- la liste élaborée par le Comité paritaire interprofessionnel régional pour l'emploi et la formation (Coparef) de la région où travaille le salarié.

Sont également éligibles les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret dont notamment le décret 2014-1119 du 2 octobre 2014 relatif aux formations éligibles au compte personnel de formation. (Articles R. 6323-8 à 11 nouveaux du Code du Travail), ainsi que l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

## **7.5. Modalités de mise en œuvre**

### **7.5.1. Mobilisation du compte**

Le Compte Personnel de Formation ne peut être mobilisé qu'à l'initiative du salarié ou avec son accord exprès.

Le salarié qui souhaite mobiliser son Compte Personnel de Formation doit demander l'accord préalable de son employeur.

Il peut également mobiliser son Compte Personnel de Formation sans l'accord de son employeur.

Les périodes de professionnalisation peuvent également être mises en œuvre à l'initiative du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

#### **a) Demande à l'employeur**

##### *Forme de la demande*

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

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

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

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

##### *Réponse de l'employeur*

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

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

En application du deuxième alinéa de l'article L. 6323-17 du Code du Travail, en cas de mobilisation du compte pour mettre en œuvre une formation au titre de l'article L. 6323-13,

ou une formation permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences déterminé par décret, ou encore l'accompagnement à la VAE, l'employeur ne peut pas refuser la mise en œuvre du compte en tout ou partie sur le temps de travail. Il peut néanmoins refuser le calendrier de mise en œuvre proposé par le salarié.

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

#### b) Absence de demande à l'employeur ou refus de l'employeur

Lorsque le salarié ne souhaite pas demander l'accord de son employeur pour mobiliser son Compte Personnel de Formation, ou lorsque ce dernier n'a pas donné son accord, le salarié peut mobiliser son Compte Personnel de Formation en dehors du temps de travail.

Pour l'accompagner dans le choix de la formation et de ses modalités de mise en œuvre, le salarié peut recourir au conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du Travail.

### 7-5-2. Déroulement des actions

Les parcours de formation mis en œuvre dans le cadre du compte personnel de formation sont, prioritairement, organisés selon le processus suivant :

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

## 7.6. Financement

### 7-6-1. Financement par l'entreprise

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

### 7-6-2. Financement par l'OPCA de Branche

#### a) Procédure à suivre

##### ■ **Formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur**

Lorsque le Compte Personnel de Formation est mobilisé avec l'accord de l'employeur, ce dernier adresse une demande de prise en charge à l'OPCA de Branche.

##### ■ **Formations mises en œuvre sans l'accord de l'employeur**

Lorsque le Compte Personnel de Formation est mobilisé sans l'accord de l'employeur, le salarié sollicite en priorité le Fongecif dans le ressort duquel son entreprise est située. Il peut également solliciter les autres organismes et institutions assurant le conseil en évolution professionnelle visé à l'article L. 6111-6 du Code du Travail, notamment l'Apec, Pôle emploi, Cap emploi ou les missions locales.

En lien avec leurs missions au titre du conseil en évolution professionnelle, le Fongecif, ou, le cas échéant un autre des organismes et institutions, accueille le salarié et organise la prise en charge de la formation mise en œuvre, à hauteur du financement défini dans le cadre des formations mises en œuvre avec l'accord de l'employeur.

L'entrée en vigueur du présent article est subordonnée à la conclusion d'une convention de partenariat entre l'OPCA de Branche et, selon le cas, le Fongecif concerné ou l'un des organismes ou institutions visés à l'alinéa premier. Concernant le Fongecif, la convention est établie, s'il y a lieu, sur la base d'un accord-cadre conclu entre l'OPCA de Branche et le FPSPP.

Ces conventions garantissent la confidentialité de la démarche du salarié qui mobilise son Compte Personnel de Formation.

#### b) Les éléments pris en charge

En l'absence d'accord d'entreprise conclu sur le fondement de l'article L. 6331-10 du Code du Travail, lorsque le Compte Personnel de Formation est mobilisé avec ou sans l'accord de l'employeur, l'OPCA de branche finance :

- 1° les frais pédagogiques de l'action mise en œuvre, comprenant les frais d'évaluation performative et de certification ;
- 2° les frais annexes, incluant les frais de transport, de repas et d'hébergement occasionnés par l'action de formation ;
- 3° la rémunération des salariés, pour la partie

de l'action mise en œuvre sur le temps de travail, dans les limites prévues par les dispositions réglementaires applicables.

## »» CHAPITRE 4 : SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les signataires prennent acte des dispositions contenues dans la loi du 5 mars 2014 relatives à l'entretien professionnel, au conseil en évolution professionnel, au bilan de compétences, à la validation des acquis de l'expérience et au passeport d'orientation, de formation et de compétences.

### ARTICLE 8 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel, qui est différent d'un entretien d'évaluation ou de performance, est un moment privilégié de la vie de l'entreprise. Il doit permettre de faire émerger les attentes du salarié et de l'employeur en matière de compétences détenues et attendues. Il favorise l'élaboration du projet professionnel du salarié en matière de formation professionnelle.

L'entretien professionnel, de par le dialogue qu'il favorise au sein de l'entreprise, jouera un rôle important dans la mise en œuvre de la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et de l'anticipation sur leur évolution.

L'entretien professionnel peut déboucher notamment sur des propositions d'actions de formation ou des projets d'évolution professionnelle, et avec l'accord du salarié être porté sur son passeport formation.

Pour faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires proposent d'en décrire les principes généraux.

#### 8.1. Principe

À l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel avec son employeur, consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et doit donner lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est

remise au salarié.

L'entretien professionnel est proposé systématiquement à certains salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise. Ainsi, l'employeur doit proposer cet entretien au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée mentionnée à l'article L. 1222-12 du Code du Travail, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du Code du Travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, l'entretien organisé entre l'employeur et le salarié doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié. Cet entretien vise également à déterminer les besoins de formation du salarié et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière. À la demande du salarié, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé parental d'éducation.

En application de l'article L 6315-1,11, du Code du Travail, tous les 6 ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE) ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins deux des trois mesures susvisées, son compte personnel de formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 100 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou de 130 heures pour un salarié à temps partiel.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA de branche une somme égale à 100 heures (ou 130 heures) multiplié par 30.

En cas de contrôle, lorsque l'entreprise n'aura pas opéré ce versement ou aura opéré un versement insuffisant, elle sera mise en demeure de procéder au versement de l'insuffisance constatée à l'OPCA. À défaut l'entreprise versera au Trésor Public un montant équivalent à l'insuffisance constatée majorée de 100 %.

## 8.2. Thèmes abordés

Dans le but de favoriser l'adéquation entre les besoins de l'entreprise et le projet professionnel du salarié, les points suivants seront abordés :

- Le projet professionnel du salarié et ses attentes en matière de formation.
- Les réponses de l'entreprise, identifiant notamment les compétences attendues et les formations qui ont été suivies.
- Un point sur les dispositifs de formation (plan de formation, périodes de professionnalisation, VAE, CIF, bilan de compétences...)

Au cours de l'entretien professionnel, les points suivants pourront être abordés :

- Identification des objectifs de professionnalisation : amélioration des compétences, renforcement de la qualification,...
- Analyse des difficultés éventuelles rencontrées par le salarié dans la maîtrise de son activité.
- Recueil des attentes du salarié en matière de formation, de renforcement de compétences et des souhaits personnels d'évolution.
- Réflexions sur les actions de formation qui pourraient être mises en place en fonction des objectifs retenus et/ou des évolutions prévues et sur les conditions possibles de réalisation de ces actions.
- Information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie, notamment en application des nouveaux dispositifs (DIF, professionnalisation,...).

## 8.3. Mise en œuvre de l'entretien professionnel

### *Initiative de l'entretien professionnel*

L'entretien professionnel a lieu à l'initiative de l'employeur ou de son représentant. Le temps passé à l'entretien professionnel est considéré comme du temps de travail effectif.

En cas de refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel, l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation. Le

salarié fait part à l'employeur de son refus par écrit lors de chaque proposition d'entretien.

En cas d'absence autorisée ou justifiée, il sera convenu d'une nouvelle date d'entretien.

### *Déroulement de l'entretien*

Cet entretien se déroule dans les conditions déterminées par l'entreprise, en tenant compte, dans la mesure du possible, des spécificités de chaque organisation d'entreprise et des garanties à rechercher dans l'intérêt du salarié, notamment en matière de préparation et de confidentialité.

Le salarié sera informé préalablement de la date de son entretien.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation.

Les salariés exerçant des mandats de représentations ont accès, au même titre et dans les mêmes conditions que l'ensemble du personnel, à l'entretien professionnel.

## 8.4. Synthèse et conclusions

Dans le mois suivant l'entretien, le salarié se verra remettre une synthèse écrite de l'entretien, indiquant le projet professionnel du salarié, les réponses de l'entreprise, les propositions communes en matière de formation professionnelle et d'acquisition de compétences.

Le document de synthèse transmis au salarié sera conservé par l'employeur et pourra servir de document d'appui à l'entretien professionnel suivant.

## 8.5. Procédure de recours

Dans le cas où le salarié se sentirait lésé sur le mode de fixation, le contenu de l'entretien ou la réponse de l'employeur, il aura la possibilité d'adresser un recours écrit auprès de ce dernier. Il indiquera les motifs de son recours et formulera une nouvelle demande d'entretien au cours duquel il pourra, le cas échéant, se faire assister d'un représentant du personnel ou d'un salarié de l'entreprise en cas d'absence de représentation du personnel.

## 8.6. Conduite de l'entretien

Afin de faciliter la mise en place des entretiens professionnels dans les entreprises de la branche, les parties signataires conviennent d'établir un guide pour l'entretien professionnel annexé au présent accord (Annexe 6).



Les employeurs ou le personnel d'encadrement, chargés des entretiens professionnels pourront demander à bénéficier d'une formation pour la mise en œuvre et la conduite de ces entretiens.

## ARTICLE 9 : LE CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Conformément aux dispositions de l'article L. 6111-6 du Code du Travail, toute personne peut bénéficier tout au long de sa vie professionnelle d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Chaque salarié doit être informé notamment par son employeur de la possibilité de recourir à cet accompagnement.

Le présent dispositif d'accompagnement gratuit et personnalisé permet à tout salarié de faire un point sur sa situation professionnelle, et, s'il y a lieu d'élaborer et formaliser un projet d'évaluation professionnel avec un organisme habilité (Pôle-Emploi, APEC, Mission Locale, Opacif et Cap Emploi pour les salariés handicapés).

## ARTICLE 10 : LE PASSEPORT D'ORIENTATION, DE FORMATION ET DE COMPÉTENCES

### 10.1. Objet

Dans le but de favoriser sa mobilité interne ou externe, chaque salarié est en droit de pouvoir identifier et faire reconnaître ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles.

Dans ce contexte, chaque salarié qui le désire peut, à son initiative, établir son « passeport formation ». Il en conservera la propriété et la responsabilité.

Afin d'en faciliter la réalisation, les signataires conviennent de mettre à disposition des salariés qui le souhaitent le « passeport formation industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne ».

### 10.2. Contenu de l'annexe

Ce document recense, par exemple :

- les certifications (diplômes, titres, CQP, etc.) obtenues en formation initiale ou continue (plan de formation, professionnalisation) ou dans le cadre de la VAE ;

- les actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle continue (plan de formation, professionnalisation) ;
- les emplois tenus et les connaissances, compétences, aptitudes professionnelles mises en œuvre.

## ARTICLE 11 : LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Les signataires confirment l'importance de la validation des acquis de l'expérience, notamment dans le cadre du dispositif législatif et réglementaire en vigueur.

Les signataires conviennent de poursuivre l'impulsion donnée au développement de la validation des acquis et à l'organisation d'actions qualifiantes débouchant sur une certification des compétences.

Les signataires s'engagent à développer l'information des salariés et des entreprises sur les dispositifs en vigueur ou ceux qui pourraient être mis en place en relation avec les équipes de l'OPCA de branche.

La validation des acquis de l'expérience (VAE) permet de faire reconnaître son expérience notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales, afin d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle.

La validation des acquis de l'expérience est un droit ouvert à tout salarié justifiant d'une expérience professionnelle (salariée ou non, bénévole...) de 3 ans en continu ou en discontinu, en rapport avec le contenu de la certification (diplôme, titre...) envisagée.

Les salariés en contrat à durée déterminée peuvent bénéficier d'un congé pour VAE dans des conditions particulières :

- ils doivent justifier d'une ancienneté de 24 mois (consécutifs ou non) en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats successifs au cours des 5 dernières années, dont 4 mois (consécutifs ou non) sous contrat de travail à durée déterminée, au cours des 12 derniers mois ;
- ils perçoivent une rémunération calculée selon des règles identiques à celles prévues pour le CIF-CDD.

La VAE s'applique en principe à l'ensemble des diplômes et titres à vocation professionnelle ainsi qu'aux certificats de qualification. L'imputabilité des dépenses liées à la VAE est

soumise au fait que la certification visée soit inscrite au Répertoire National des Certifications Professionnelles.

La VAE se déroule selon différentes modalités :

- évaluation de la validité de la demande ;
- accompagnement pour aider le candidat à constituer les preuves (modalité facultative) ;
- constitution d'un dossier par le candidat qui retrace précisément son expérience ;
- réunion d'un jury, avec entretien éventuellement ;
- et, lorsque cette procédure est prévue par l'autorité qui délivre la certification, mise en situation professionnelle réelle ou reconstituée.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou d'un congé spécifique : le congé pour validation des acquis de l'expérience.

## ■ Dans le cadre du plan de formation

L'employeur peut décider d'inscrire des actions de VAE dans le plan de formation de l'entreprise. Afin de mettre en œuvre de telles actions, une convention doit être conclue entre l'employeur, le salarié bénéficiaire et l'organisme (ou les organismes) qui intervien(n)ent en vue de la validation des acquis du candidat.

Le salarié bénéficiaire des actions de VAE conserve son statut (rémunération, protection sociale...) et demeure sous la subordination juridique de l'employeur. Une particularité toutefois : la validation des acquis de l'expérience ne peut être réalisée qu'avec le consentement du salarié. Son refus de procéder à une VAE proposée par l'employeur ne constitue ni une faute ni un motif de licenciement.

Le financement des actions de VAE organisées à l'initiative de l'employeur est assuré sur le budget formation correspondant ou l'OPCA de branche. S'imputent sur ce budget :

- les frais relatifs à la validation organisée par l'autorité ou l'organisme habilité à délivrer une certification et à l'accompagnement du candidat dans la préparation de cette validation (ces frais sont ceux indiqués dans les conventions de VAE) ;
- la rémunération des salariés, dans la limite de 24 heures par bénéficiaire d'une action de VAE.

## ■ Dans le cadre du congé pour Validation des Acquis de l'Expérience

D'une durée équivalente à 24 heures de temps de travail (consécutives ou non), le congé de

validation des acquis de l'expérience est accordé à la demande du salarié, sur autorisation de l'employeur.

Le salarié peut demander ce congé pour participer aux épreuves de validation, et, éventuellement, pour les périodes d'accompagnement à la préparation de cette validation.

Sa demande d'autorisation d'absence, adressée à l'employeur au plus tard 60 jours avant le début des actions de validation, doit préciser :

- le diplôme, le titre ou le certificat de qualification visé ;
- la dénomination de l'autorité ou de l'organisme qui délivre la certification ;
- les dates, la nature et la durée des actions de validation des acquis de son expérience.

L'employeur informe le salarié par écrit de sa décision dans les 30 jours qui suivent la réception de la demande : accord ou report motivé de l'autorisation d'absence. Le report ne peut excéder 6 mois à compter de la demande du salarié.

Après un congé pour VAE, le salarié ne peut prétendre, dans la même entreprise, au bénéfice d'un nouveau congé VAE avant un an.

À la demande du salarié, le FONGECIF dont l'entreprise relève peut prendre en charge la rémunération et les éventuels frais liés à la VAE. Dès lors qu'il a obtenu de cet organisme la prise en charge des dépenses liées à son congé, le salarié perçoit une rémunération égale à celle qu'il aurait reçue s'il était resté à son poste de travail. La rémunération est versée par l'employeur, qui est remboursé par l'organisme.

## ARTICLE 12 : LE BILAN DE COMPÉTENCES ET LE CONGÉ DE BILAN DE COMPÉTENCES

Tout salarié peut demander à bénéficier d'un bilan de compétences.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Le bilan de compétences a pour objet de permettre au salarié d'analyser ces compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations et de définir un projet professionnel et, le cas échéant, un projet de formation.

Ce bilan de compétences peut être réalisé soit à l'initiative de l'employeur, soit du salarié selon les conditions définies ci-dessous :

## **12.1. Bilan de compétences réalisé à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation**

L'employeur peut proposer à un salarié de bénéficier, sous réserve de son accord, d'une action de bilan de compétences.

Le refus du salarié ne constitue ni une faute, ni un motif de licenciement.

L'employeur prend en charge les coûts afférents au bilan de compétences (rémunération, coût du bilan, remboursement de frais) sur leur plan de formation.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers qu'avec l'accord du salarié.

## **12.2. Bilan de compétence réalisé à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé de bilan de compétences**

### Objet

Le congé de bilan de compétences a pour objet de permettre à tout salarié au cours de sa vie professionnelle de bénéficier d'une action de bilan de compétences, indépendamment de celles réalisées à l'initiative de l'entreprise. Ce bilan de compétences doit permettre au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et individuelles ainsi que ses potentialités mobilisables dans le cadre d'un projet professionnel ou d'un projet de formation.

La durée du congé est limitée à 24 heures du temps de travail, consécutives ou non. L'action de bilan donne lieu à un document de synthèse à l'usage du salarié.

### Autorisation d'absence

L'ouverture du droit au congé de bilan de compétences des salariés est fixée à cinq ans consécutifs ou non en qualité de salarié, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs dont douze mois dans l'entreprise.

Pour les salariés qui ont été titulaires de CDD, la condition requise est de 24 mois, en qualité de salarié, au cours des 5 dernières années dont 4 mois sous CDD au cours des 12 derniers mois.

Après vingt ans d'activité professionnelle et, en tout état de cause, à compter de son quarante-cinquième anniversaire, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'entreprise qui l'emploie, d'un bilan de compétences mis en œuvre en dehors du temps de travail.

### Délai de franchise

Tout salarié ayant bénéficié d'une autorisation d'absence pour suivre une action de bilan de compétences ne peut prétendre au bénéfice d'une autre autorisation d'absence dans le même but avant l'expiration d'un délai de franchise de cinq ans.

L'autorisation d'absence donnée pour suivre une action de bilan de compétences n'intervient pas dans le calcul du délai de franchise applicable au congé individuel de formation et de VAE.

### Procédure

La demande d'autorisation d'absence du salarié doit parvenir par écrit à l'employeur au moins 60 jours avant le début du bilan de compétences. Elle doit préciser les dates et durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire choisi par le salarié.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours pour faire connaître soit son accord *par écrit*, soit les raisons de service motivant le report pour 6 mois au plus de l'autorisation d'absence.

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences doit présenter sa demande de prise en charge des dépenses afférentes à ce congé à l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) à compétence interprofessionnelle et régionale dont il relève.

Le salarié ayant bénéficié d'un bilan de compétences est seul destinataire des résultats détaillés de ce bilan et d'un document de synthèse, lesquels ne peuvent être communiqués à un tiers (donc à l'employeur) qu'avec l'accord du salarié.

### Prise en charge

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé de bilan de compétences est accordée par l'organisme paritaire visé au fonds de gestion du congé individuel de formation (FONGECIF) dès lors que :

– l'ensemble des demandes reçues peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu

des priorités, critères et échéancier que l'OPACIF (FONGECIF) a définis,

- l'organisme chargé de l'exécution de ce bilan de compétences figure sur la liste arrêtée par l'OPACIF (FONGECIF).

## Rémunération du salarié

Le salarié bénéficiaire d'un congé de bilan de compétences qui a obtenu la prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à ce congé a droit à une rémunération égale à celle qu'il aurait reçu s'il était resté à son poste de travail.

La prise en charge de la rémunération s'effectue dans la limite de vingt-quatre heures par salarié et par action de bilan de compétences.

Sous réserve de l'application des conditions d'ancienneté et de délai de franchise, l'OPACIF (FONGECIF) peut, à la demande du salarié, assurer la prise en charge de tout ou partie des frais liés à la réalisation d'une action de bilan de compétences se déroulant en dehors du temps de travail de l'intéressé, sous réserve de l'application par l'organisme des dispositions de l'article VII susvisé.

L'OPACIF détermine la part maximum des ressources du FONGECIF qui est susceptible d'être affectée à ces prises en charge.

## **»» CHAPITRE 5 : L'OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS**

Les parties signataires du présent accord confient à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications national les missions suivantes pour les entreprises relevant du champ d'application de la Convention Collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne :

- recueillir et rassembler les informations existantes ;
- mener des études et créer des outils visant à mieux connaître l'évolution qualitative et quantitative des métiers et des emplois, et à mieux connaître les besoins en compétences et en formation qui en découlent ;
- de diffuser annuellement les informations recueillies auprès des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord auprès du secrétariat de la commission pari-

taire de la Convention Collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

## **»» CHAPITRE 6 : COMMISSION RÉGIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION**

Les partenaires sociaux s'engagent à mettre en place une commission régionale de l'emploi et de la formation durant l'année 2016.

## **»» CHAPITRE 7 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES PME**

Les obstacles au développement de la formation dans les petites et moyennes entreprises tiennent davantage à l'effet de taille qu'à la spécificité de leur activité. On constate ainsi que la dimension réduite des effectifs :

- Limite les structures et les moyens propres à la formation.
- Restreint les possibilités de promotion interne et renforce la crainte de voir un salarié partir une fois formé.
- Rend difficile le départ en stage sans remplacement sur le poste de travail.

Plus généralement, ces entreprises ont des difficultés à bien identifier et définir leurs problèmes en matière de formation et à anticiper dans une vision prospective de leur développement.

Les signataires considèrent comme essentiel d'encourager et de promouvoir le développement de la formation dans ces entreprises.

Ceci implique :

- De les accompagner dans leurs projets, par la mise en œuvre d'actions plus spécifiquement axées sur l'aide et le conseil.
- De porter à leur connaissance et à celle des salariés les dispositifs d'aides à la formation.
- D'optimiser l'utilisation des fonds de la formation par une mutualisation des contributions versées par les entreprises dans les conditions prévues par la loi.
- De les amener à élaborer des plans de formation qui traduisent la politique affirmée, construite et stratégique de l'entreprise, en matière de production de compétences.

À cet effet, il appartient à l'OPCA de branche de poursuivre ses actions en faveur de la mise à disposition des entreprises, en particulier des petites et moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.

Rentrent ainsi dans les missions dévolues à l'OPCA de branche le fait de :

- Contribuer au développement de la formation et concourir à l'information, la sensibilisation et l'accompagnement des entreprises, en particulier les petites et les moyennes entreprises, pour l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle.
- Favoriser les accompagnements plus spécifiques consacrés au PME TPE, tels que par exemple :
  - L'aide à l'identification des compétences et des qualifications mobilisables au sein de l'entreprise.
  - L'aide à l'élaboration de budgets et au montage des dossiers de financement.
  - L'aide à l'élaboration de cahier des charges pour la mise en œuvre d'actions de formation des salariés.
  - L'aide à l'ingénierie de type GPEC.

## »» CHAPITRE 8 : DISPOSITIONS PARTICULIÈRES

### ARTICLE 13 : ÉGALITÉ ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les signataires conviennent qu'il ne doit être fait aucune distinction entre les femmes et les hommes dans l'accès à la formation.

Ils s'engagent à favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes dans l'accès à la formation professionnelle.

Les présentes dispositions sont à compléter avec celles prévues à l'article 29 de l'accord du 1<sup>er</sup> juillet 2014 relatif à la réactualisation de la Convention Collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

### ARTICLE 14 : INSERTION PROFESSIONNELLE DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les signataires s'engagent à favoriser l'accès des personnes handicapées à l'ensemble des dispositifs de formation prévue dans le présent

accord dans le respect du principe d'égalité et en encourageant les entreprises à mettre en place les mesures appropriées.

Le cas échéant, elles pourront bénéficier d'actions spécifiques de formation ayant pour objet :

- Leur insertion ou réinsertion professionnelle.
- Leur maintien dans l'emploi.
- Le développement des compétences.
- L'accès aux différents niveaux de la qualification professionnelle.

## »» CHAPITRE 9 : COLLECTE DES CONTRIBUTIONS PAR L'OPCA DE BRANCHE

Les entreprises de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, doivent verser leur contribution à l'OPCA de branche dans les conditions définies par l'accord régional du 18 novembre 2015 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans les industries du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

## »» CHAPITRE 10 : DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 15 : RÔLE DU COMITÉ D'ENTREPRISE

Le Comité d'Entreprise, ou à défaut les délégués du personnel est informé et consulté sur :

- Les conditions de mise en œuvre des contrats de professionnalisation.
- Les conditions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation.
- Les conditions de mise en œuvre de la fonction tutorale.
- Le plan de formation.

### ARTICLE 16 : DATE D'EFFET

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

### ARTICLE 17 : DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du ministère du travail 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 18 : CLAUSE DE SAUVEGARDE**

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet. Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence sur le présent accord.

## **ARTICLE 19 : DURÉE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

## **ARTICLE 20 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD**

Les accords d'entreprise et d'établissement ayant le même objet ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions du présent accord et, le cas échéant, ses avenants, sauf dispositions plus favorables.

## **ARTICLE 21 : ADHÉSION**

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

Fait à Gradignan, le 18 novembre 2015

Le texte intégral de la Convention Collective ainsi que ses annexes se trouvent sur le site de la Fédération: [foconstruction.com](http://foconstruction.com)



# CONVENTION COLLECTIVE DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969

## AVENANT N° 154 SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS

### »» PRÉAMBULE

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

### »» II – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES OUVRIERS, EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE

À compter du 1<sup>er</sup> Avril 2016 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaires horaires	Salaires mensuels pour 151 h 67
350	15,71 €	2 383
315	14,33 €	2 173
290	13,36 €	2 026
275	12,77 €	1 937
260	12,18 €	1 848
240	11,40 €	1 729
220	10,67 €	1 619
210	10,29 €	1 561
200	10,05 €	1 525
195	9,96 €	1 511
190	9,88 €	1 498
185	9,78 €	1 483
180	9,71 €	1 472

Les salaires minima professionnels **des ouvriers, employés et agents de maîtrise** comprennent :

=> Le salaire de base.

=> Tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

=> La prime d'ancienneté.

=> Les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la Convention Collective.

=> Les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires.

=> Les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

### **»» III – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES CADRES**

À compter du 1<sup>er</sup> Avril 2016 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	55 744 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	48 087 €	
510	41 179 €	
470	38 095 €	
410	33 510 €	
355	29 282 €	

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

### **RÉMUNERATION ANNUELLE MINIMALE GARANTIE :**

#### Sommes à prendre en considération dans la comparaison

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

=> des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale,

=> les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

#### Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité, etc.

### **»» IV – 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



# **AGENDAS ET CALENDRIERS 2017**

**LES AGENDAS DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE  
FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION 2017**

**SONT DÉSORMAIS  
DISPONIBLES.**

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

Et suite au succès de l'année dernière, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous propose à nouveau ses calendriers, que vous pouvez dès à présent commander.

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

---

## **»»» COMMANDE**

Nom et prénom : .....

Syndicat : .....

Quantité agendas : .....

Quantité calendriers : .....

Adresse de livraison : .....

.....

Tél. : ..... Courriel : .....

Date : .....

Signature :

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

## SECRÉTAIRE RÉGIONAL

Nous vous informons que notre Fédération a désigné ses représentants au sein des 13 nouvelles régions et en a informé les différents organismes paritaires (SCOP, CAPEB, FFB, FNTP et FFIE).

Il est indispensable que vous preniez contact avec votre représentant de région, si vous souhaitez être désigné dans une des différentes instances : la CPREF, APR, CFA, etc.

Vous trouverez ci-dessous leurs coordonnées :

Région	Secrétaire régional	Mail	N° portable
Auvergne Rhône-Alpes	Christian PUVILLAND	usgbtpfodurhone@orange.fr	06 73 08 15 23
Bourgogne Franche-Comté	Édouard GUERREIRO	udfo21@wanadoo.fr	06 12 18 25 72
Bretagne	Gaétan NUGUES	gaetan.nugues@orange.fr	06 07 13 34 58
Centre Val-de-Loire	Bernard ETANCELIN	bernard.etancelin@engie.com	06 75 22 48 49
Corse	Raymond REYES	reyes.raymond@neuf.fr	06 03 79 29 79
Grand-Est Notre référent Alsace Notre référent Lorraine	Michel CONFORTI Jean-Paul SIEDLER Bernard BECK	michelconforti.fobtp@aliceadsl.fr siedler.sgie@orange.fr beckbckbr@aol.com	06 72 79 43 18 06 08 54 80 55 * * * * *
Hauts-de-France	Daniel BRUNET	danielbrunet@numericable.fr	06 60 09 42 91
Ile-de-France	Georges LE MAUX	*****	06 82 30 34 69
Normandie	Daniel LE RENARD	daniel.le-renard@orange.fr	06 08 46 06 23
Nouvelle-Aquitaine	Gérard BOISSEL	gerardboissel252@orange.fr	06 80 46 13 62
Occitanie	Alexandre LEMSEN	lemsen.alexandre@neuf.fr	06 15 97 36 85
Pays-de-la-Loire	Gilles BOULARD	gilles.boulard404@orange.fr	06 78 45 82 22
Provence Alpes Côte d'Azur	Raymond REYES	reyes.raymond@neuf.fr	06 03 79 29 79





# PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
RETRAITE  
ÉPARGNE  
ASSURANCES  
ACTION SOCIALE  
VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE

## L'AVENIR, C'EST L'IDÉE FIXE

Jadis, l'idée fixe était présentée comme une sorte de tare, quelque chose de rédhibitoire et ceux qui en avaient, étaient considérés comme des gens quelque peu dérangés. Il ne doit plus en être de même de nos jours. L'idée fixe commence à faire son chemin. Elle n'est encore l'apanage que de quelques privilégiés dont votre serviteur fait partie.

La diversité des idées, c'était bon à des époques où les Français se promenaient avec des bérêts et des baguettes de pain sous le bras. Ces périodes primitives sont désormais révolues et nous arrivons à l'aboutissement normal de l'évolution sociale, je veux dire l'âge de l'idée fixe.

Je ne vous apprendrai rien si je vous dis que la mienne, c'est de vous apporter chaque mois mon lot de nouvelles, fruit de mes investigations. Et bien, j'ai décidé de faire encore mieux. Vous allez j'en suis sûr vous récrier : « Comment serait-il possible de faire plus ? Cela tiendrait du prodige ! » Je répondrai incontinent, qu'impossible n'est pas français et encore moins pour Gérard Mansoif votre serviteur.

Je vais m'attacher, que dis-je, m'acharner à vous livrer tous les secrets de nos hommes politiques. Oh ! Il ne s'agira pas de secrets d'alcôve, mais d'enquêtes approfondies sur les idées et les politiques. Rien ne vous sera épargné et quelquefois vous vous direz « Il va trop loin » mais, après une analyse approfondie et un certain recul, vous reconnaîtrez le bien fondé de telle ou telle révélation.

Bref ! Une année commence et les bonnes résolutions sont prises. Je vais m'attacher *ex abrupto* à la loi Travail chère à madame Khomeri. Eh ! bien oui... Il fallait oser le dire : Chaque mot du contenu de cette loi, Myriam l'aurait (je suis tenu au conditionnel car je pourrais être poursuivi pour divulgation de secret d'État), trouvé dans de vieux recueils de mots fléchés qui avaient appartenu à sa bisaïeule. Cette femme de culture était victime de paresse intestinales et était obligée de rester de longs instants dans la position idoine qui heureusement, lui permettait de lire, ou en l'occurrence, de faire des mots croisés ou fléchés, mais c'étaient ces derniers qui avaient sa préférence.

À partir de ces recueils, Myriam aurait minutieusement découpé aux ciseaux à broder chaque mot et les aurait mis dans une forte besace de trimardeur, puis dans le plus grand secret, par des chemins détournés, les aurait menés au diabolique Macron. C'est lui qui aurait fait le tri et composé ainsi le texte de la loi travail.

On ne sait lequel des deux est le plus coupable, de Myriam qui a dérobé un travail effectué dans des conditions difficiles ou de Macron qui l'a utilisé à des fins que nous subissons. L'histoire tranchera, comme elle l'a fait pour l'affaire des ferrets de la reine, dénouée par le célèbre inspecteur A. Dumas.



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<sup>er</sup> janvier 2016

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

### Plafond Sécurité Sociale mensuel

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

## BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier  
CS 20006  
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :  
Frank SERRA

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



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

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