



ÉDITORIAL

TPE2016 – LA GRANDE ÉLECTION SYNDICALE POUR LES SALARIÉS DES TRÈS PETITES ENTREPRISES LA DERNIÈRE LIGNE DROITE

Après le report des élections dans les Très Petites Entreprises, voici le nouveau calendrier :

Vendredi 30 décembre 2016	Ouverture du scrutin
Vendredi 13 janvier 2017	Clôture du scrutin Cette date de clôture vaut pour tous les votes électroniques (France métropolitaine et DOM), ainsi que pour les votes par correspondance (France métropolitaine uniquement).
Vendredi 20 janvier 2017	Clôture du vote par correspondance dans les DOM Une semaine supplémentaire est donc accordée pour les DOM notamment pour faciliter l'acheminement des plis.
Mardi 31 janvier 2017	Début du dépouillement
Vendredi 3 février 2017	Fin du dépouillement et proclamation des résultats

En 2012, alors qu'à peine plus de 10 % des 4,5 millions de salariés concernés avaient voté, FO avait réalisé un score de 15,25 % des voix. L'objectif est bien évidemment de faire encore mieux cette fois.

« Nous sommes dans la dernière ligne droite », a souligné Jean-Claude Mailly, avant de rappeler les enjeux de ce scrutin en termes de représentativité. Le résultat de cette élection déterminera le nombre de représentants de chaque organisation syndicale dans les commissions paritaires régionales interprofessionnelles pour les TPE (CPRI), créées par la loi Rebsamen, mais aussi le nombre de conseillers prud'homaux. En outre, il pèsera sur le calcul de la représentativité des syndicats au niveau national pour le secteur privé.

Alors n'oubliez pas de voter et de faire voter autour de vous !!

 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



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 30 décembre 2016
au 13 janvier 2017

Du 28 novembre
au 12 décembre 2016

Donnez du poids
à vos droits !

Votez FO !
Et faites voter FO

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

EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER

www.info-tpe.fr

la plate-forme Internet
des salariés des TPE

FO

TPE
2016

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

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

LES CONVENTIONS COLLECTIVES

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

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

DEPARTEMENTS ET REGIONS

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

REMUNERATIONS ET DEPLACEMENTS

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

CE QUE FO A OBTENU LORS DES NEGOCIATIONS :

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

FORMATION ET APPRENTIS

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

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

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS

»» SOMMAIRE

Préambule

Chapitre I – Généralités

Article 1 – Objet et durée de la convention	6
Article 2 – Suivi, révision, dénonciation	6
Article 3 – Liberté d'opinion et non-discrimination	7
Article 4 – Droit syndical	7
Article 5 – Règlement professionnel	8

Chapitre II – Conditions d'engagement – contrats

Article 6 – Engagement du personnel	8
Article 7 – Période d'essai	8
Article 8 – Avantages individuels acquis	8
Article 9 – Modifications en cours de contrat	8
Article 10 – Modification dans la situation juridique de l'employeur	9

Chapitre III – Classification professionnelle et rémunération

Article 11 – Classification des emplois	9
Article 12 – Définitions générales des critères	9
Article 13 – Description des niveaux de classification	9
Article 14 – Salaires	12
Article 15 – Prime d'ancienneté	12
Article 16 – Grille des salaires minima	12
Article 17 – Cadres	12
Article 18 – Méthode de classement	13
Article 19 – Évolution de carrière	13
Article 20 – Apprentissage	13

Chapitre IV – Durée du travail

Article 21 – Durée du travail et heures supplémentaires	13
Article 22 – Travail de nuit, du dimanche et des jours fériés	13
Article 23 – Forfait jours	13

Chapitre V – Congés

Article 24 – Congés payés annuels	16
Article 25 – Congés pour événements familiaux	16

Article 26 – Congés sans solde	17
Article 27 – Maternité	17
Article 28 – Obligations militaires	17
Chapitre VI – Déplacements et changement de résidence	17
Article 29 – Déplacements de courte durée	17
Article 30 – Déplacements de longue durée	17
Article 31 – Déplacement du lieu de travail	18
Article 32 – Utilisation des véhicules	18
Article 33 – Déplacements des Salariés hors de France Métropolitaine	19
Chapitre VII – Formation professionnelle tout au long de la vie	19
Article 34 – Préambule	19
Article 35 – La Professionnalisation	20
Article 36 – Le plan de formation	22
Article 37 – Le Droit Individuel à la formation	22
Article 38 – Le Compte Personnel de formation	22
Article 39 – Versement des contributions	23
Article 40 – Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications	24
Article 41 – Entretien professionnel	24
Article 42 – Passeport orientation et formation	25
Article 43 – Bilan de compétences et Validation des Acquis de l'Expérience, Jury et VAE	25
Article 44 – Diffusion de l'Information	26
Chapitre VIII – Maladie – Accidents	26
Article 45 – Maladie-Accidents	26
Article 46 – Licenciement	26
Article 47 – Indemnisation	26
Article 48 – Régime de prévoyance	26
Chapitre IX – Régime de Complémentaire Santé	26
Article 49 – Objet	26
Article 50 – Champ d'application	26
Article 51 – Bénéficiaires	26
Article 52 – Dispenses d'affiliation	26
Article 53 – Garanties	27
Article 54 – Financement du régime	27
Article 55 – Période de suspension du contrat de travail	27
Article 56 – Maintien des garanties	27
Article 57 – Gestion du régime	28
Chapitre X – Régime de retraite et de prévoyance	28
Article 58 – Régime général	28
Article 59 – Retraite du personnel d'encadrement et assimilés	28
Article 60 – Régime de Prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés	28
Article 61 – Régime de Retraite des salariés non cadres	29
Article 62 – Régime de Prévoyance des salariés non cadres	29
Article 63 – Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance	29
Article 64 – Clause de revalorisation	29

Chapitre XI – Rupture du contrat de travail	29
Article 65 – Rupture du contrat de travail	29
Article 66 – Conditions particulières de préavis	29
Article 67 – Licenciement	30
Article 68 – Indemnités de licenciement	31
Article 69 – Allocation de fin de carrière	31
Chapitre XII – Accords d'entreprise	32
Article 70 – Thèmes ouverts à la négociation	32
Article 71 – Négociation avec les délégués syndicaux	32
Article 72 – Négociation avec les représentants élus du personnel	32
Article 73 – Négociation avec un salarié mandaté	32
Article 74 – Saisine de la commission	33
Article 75 – Décisions de la commission	33
Article 76 – Notification des décisions	34
Chapitre XIII – Commissions paritaires	34
Article 77 – Dispositions générales	34
Chapitre XIV – Développement du paritarisme	35
Article 78 – Fonds de Fonctionnement et de Développement du Paritarisme (FFDP)	35
Article 79 – Financement du FFDP	35
Chapitre XV – Dispositions diverses	35
Article 80 – Dépôt de la présente convention	35
Article 81 – Adhésion	36
Article 82 – Extension	36
Article 83 – Force obligatoire	36
Article 84 – Annexes à la présente Convention	36
Annexe 1 – Grilles Hiérarchiques de Classification	
Annexe 2 – Relative à la Formation professionnelle	
Annexe 3 – Relative au régime de Prévoyance	
Annexe 4 – Relative au Régime de Complémentaire Santé	

»»» CHAPITRE I – GÉNÉRALITÉS

ARTICLE 1 – OBJET ET DURÉE DE LA CONVENTION

La présente Convention Nationale fixe les conditions générales du travail et les rapports qui en découlent entre les employeurs et leurs salariés.

Elle s'applique en métropole et dans les départements d'outre-mer pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NACE 74-90A. Est également rattaché à cette Convention Collective Nationale le personnel employé par

les organisations patronales (syndicales ou autres) des employeurs concernés. La présente Convention est fixée pour une durée indéterminée.

ARTICLE 2 – SUIVI, RÉVISION, DÉNONCIATION

a) Suivi :

Les parties signataires s'engagent à se réunir aussi souvent qu'il sera nécessaire aux fins d'examiner en commun les applications et les évolutions des présentes dispositions au sein des commissions paritaires nationales définies à l'article 77.3 de la présente Convention.

b) Révision :

La commission paritaire nationale d'étude de la Convention se réunira dans un délai maximum de 2 mois sur sollicitation par lettre recommandée de l'une des parties signataires. Cette demande de révision devra comporter l'exposé des motifs et la solution préconisée par le demandeur.

c) Dénonciation :

Pour dénoncer la présente Convention, la ou les parties devront le faire par lettre recommandée avec accusé de réception, sous préavis de trois mois, signifiée à toutes les autres parties signataires de la Convention. Cette lettre recommandée devra obligatoirement être accompagnée de propositions. Les dispositions de la Convention resteront en vigueur en tout état de cause jusqu'à ce que de nouvelles décisions les aient remplacées, dans la limite du délai maximum de survie prévu par le Code du travail.

ARTICLE 3 – LIBERTÉ D'OPINION ET NON-DISCRIMINATION

a) Les parties contractantes reconnaissent le droit pour tous de s'associer et agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

b) Aucune personne ne peut faire l'objet de discrimination (directes et indirectes) en application des dispositions du Code du travail aux articles L. 1132-1 et suivants portant diverses dispositions du droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations. Notamment eu égard :

- au sexe,
- à l'orientation sexuelle,
- aux mœurs,
- à l'âge,
- à la situation de famille ou à la grossesse,
- à ses caractéristiques génétiques,
- à l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une race,
- aux opinions politiques,
- aux activités syndicales, mutualistes ou politiques,
- aux convictions religieuses,
- à l'apparence physique
- au patronyme,
- à l'état de santé, ou au handicap.

ARTICLE 4 – DROIT SYNDICAL

a) Des autorisations d'absence, non rémunérées, exception faite de celle entrant dans le cadre du congé de formation économique, sociale et syndicale telles que prévues à l'article L. 3142-7, L. 3142-9, L. 3142-10, L. 3142-11, L. 2145-1 et L. 3142-1 du Code du travail, non imputables sur les congés payés, et limitées à 15 jours ouvrables par an, seront accordées aux salariés :

- pour faciliter leur présence aux réunions statutaires de leur organisation syndicale,
- pour leur permettre l'exercice du droit syndical,

b) Pour faciliter la présence des salariés aux commissions paritaires décidées entre organisations d'employeurs et de salariés, le temps passé sera payé comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et de séjour remboursés. Ces remboursements se feront de la façon suivante :

- le remboursement des frais (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés de cabinets d'économistes de la construction et de métroeurs-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions diverses liés à la Convention Collective Nationale des cabinets d'économistes de la construction et de métroeurs-vérificateurs (commissions paritaires nationales de la Branche),
- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions.

c) Protection des représentants nationaux au sein de la Branche.

Les représentants du personnel mandatés aux différentes commissions paritaires nationales de la Branche bénéficient de la protection accordée par les dispositions du Code du travail aux délégués syndicaux.

Le licenciement d'un salarié, investi de mandats syndicaux ou électifs, est soumis à l'autorisation de l'inspection du travail après avis de la commission paritaire nationale.

ARTICLE 5 – RÈGLEMENT PROFESSIONNEL

Les salariés des entreprises s'engagent formellement, dans les rapports avec la clientèle, à respecter les devoirs et usages de la profession.

Ils doivent observer strictement, en toutes circonstances, les règles du secret professionnel. Ils s'interdisent notamment toute indiscretion, ainsi que la divulgation à quiconque des documents, soit élaborés au sein de l'entreprise, soit confiés à celui-ci pour l'exercice de sa mission. Conformément à la législation en vigueur, et sauf stipulations contraires du contrat de travail du salarié, tout logiciel informatique créé dans l'exercice des activités de l'entreprise appartient à l'employeur auquel sont dévolus tous les droits reconnus aux auteurs.

»» CHAPITRE II – CONDITIONS D'ENGAGEMENT – CONTRATS

ARTICLE 6 – ENGAGEMENT DU PERSONNEL

6.1 – Contrat à durée indéterminée

L'engagement d'un salarié, pour une durée indéterminée, doit être confirmé par un contrat de travail remis au salarié lors de sa prise de fonction, en même temps que la mise à disposition du salarié de la présente Convention.

6.2 – Contrat à durée déterminée

Les conditions dans lesquelles les contrats à durée déterminée peuvent être conclus, résiliés ou renouvelés sont régies par la réglementation en vigueur à la date de la conclusion du contrat.

Les contrats à durée déterminée ne peuvent, en aucun cas, entraîner l'application de dispositions inférieures à celles fixées par la présente Convention Collective.

En cas de prorogation, de renouvellement ou de transformation d'un tel engagement en un contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficiera des dispositions de la présente Convention pour la durée de son temps de présence chez l'employeur.

Le contenu des clauses du contrat de travail est libre (sauf mentions légales ou conventionnelles obligatoires).

Celui-ci doit fixer notamment les éléments suivants :

- La fonction, la qualification professionnelle et le niveau d'emploi.
- Le lieu du travail.
- La durée du travail.
- La rémunération (salaires et primes).
- Les congés payés.
- La durée de la période d'essai.
- Les délais de préavis en cas de rupture du contrat.

ARTICLE 7 – PÉRIODE D'ESSAI

La durée de période d'essai pour les contrats à durée indéterminée est fixée comme suit :

- quatre mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé, (niveaux F à I),
- trois mois pour le personnel des niveaux C à E,
- deux mois pour le personnel des niveaux AI, A2 et B.

Durant la période d'essai, les parties peuvent résilier le contrat de travail en respectant les délais de prévenance suivant l'article L. 1221-25 du Code du travail et sans indemnités.

La période d'essai peut être renouvelée une fois selon les dispositions suivantes et à condition que cette possibilité soit précisée dans le contrat de travail :

- deux mois pour le personnel d'encadrement ou assimilé, (niveaux F à I),
- 45 jours calendaires pour le personnel des niveaux C à E,
- un mois pour le personnel des niveaux AI, A2 et B.

ARTICLE 8 – AVANTAGES INDIVIDUELS ACQUIS

La présente Convention Collective Nationale ne peut, en aucun cas, être une cause de réduction des avantages acquis à titre individuel par les salariés au sein de l'entreprise.

ARTICLE 9 – MODIFICATIONS EN COURS DE CONTRAT

Lorsque la modification du contrat de travail porte sur un élément essentiel de la relation entre l'employeur et le salarié (durée du travail, rémunération, qualification, etc.), celle-ci doit être approuvée par les deux parties par avenant au contrat de travail.

ARTICLE 10 – MODIFICATION DANS LA SITUATION JURIDIQUE DE L'EMPLOYEUR

En cas de modification du statut juridique de l'employeur, les contrats de travail en vigueur le jour où intervient cette modification, subsistent entre le nouvel employeur et les salariés de l'entreprise sans aucune modification.

»» CHAPITRE III – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE ET RÉMUNÉRATION

ARTICLE 11 – CLASSIFICATION DES EMPLOIS

La présente classification a pour objet de valoriser l'emploi par la reconnaissance, l'adaptation et l'évolution des connaissances et compétences professionnelles des salariés des entreprises d'économie de la construction.

À cette fin il est décidé :

- d'établir la structure des classifications,
- de reconnaître les capacités acquises,
- de promouvoir la formation professionnelle tout au long de la vie,
- de favoriser le déroulement de carrière et les possibilités de cursus professionnel,
- d'harmoniser les salaires minima en respectant l'écart hiérarchique,
- de négocier nationalement la valeur des salaires minima de la grille.

ARTICLE 12 – DÉFINITIONS GÉNÉRALES DES CRITÈRES

La classification comporte dix niveaux d'emplois définis par les critères classant précisés dans le tableau de classification, sans priorité ni hiérarchie. Ceux-ci sont :

- Contenu de l'activité, Responsabilité dans l'organisation du travail ;
- Adaptation, Initiative, Autonomie, Délégation
- Technicité, Expertise ;
- Formation, Diplômes, Expérience.

1^{er} Critère – Contenu de l'Activité, Responsabilité dans l'organisation du travail :

Il s'agit de la part de production, et de responsabilité dont le salarié est chargé par l'employeur. Cette part se mesure à la nature complexe et variée des directives transmises

au salarié pour remplir ses tâches, actions, et missions.

2^e Critère – Initiative, Autonomie, Délégation :

Il s'agit d'analyser la progressivité des définitions des critères et dissocier ce qui relève de la qualification comparé à ce qui relève de l'apport du salarié.

3^e Critère – Technicité, Expertise :

Ce critère est lié à l'emploi occupé par le salarié, aux outils et techniques, dont il a le savoir-faire dans son activité pour effectuer les tâches, actions et missions qui lui sont confiées.

4^e Critère – Formations, Diplômes et/ou expérience :

La formation initiale ou continue correspond à un niveau de connaissance théorique sanctionnée par un diplôme de l'éducation nationale, ou un diplôme admis en équivalence, un titre, un certificat de qualification professionnelle, une attestation de suivi de formation délivrée par un organisme de formation.

L'expérience professionnelle correspond à des connaissances acquises par une pratique répétée de tâches, d'actions, de missions et par l'assimilation du milieu professionnel et/ou individuel pouvant être sanctionnée par la Validation des Acquis de l'Expérience.

ARTICLE 13 – DESCRIPTION DES NIVEAUX DE CLASSIFICATION

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément pour l'activité pour lequel il est embauché.

13.1 – E.T.A.M. (Employés, Techniciens, Agents de Maîtrise)

Niveau A1

Les salariés, de niveau A position 1, sont en position d'accueil, sans connaissance technique spécifique, pour des travaux simples et répétitifs, à partir de consignes précises. Ils font l'objet d'un contrôle hiérarchique permanent.

Ils sont en capacité d'acquisition de compétences.

Niveau A2

Les salariés de niveau A position 2, exécutent des tâches élémentaires dépourvues de tech-

nicité particulière du métier, agissant dans le cadre d'instructions précises dans l'accomplissement de leurs tâches professionnelles.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle hiérarchique fréquent.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées acquises par :

- un diplôme de niveau V de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes.

Niveau B

Les salariés de niveau B exécutent des tâches simples de technicité courantes de leur métier agissant dans le cadre défini d'instructions constantes pour l'accomplissement de leurs tâches.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail et font l'objet d'un contrôle régulier. Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées ou acquises par :

- un diplôme de niveau IV de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau A2.

Niveau C

Les salariés de niveau C résolvent des problèmes courants requérant une technicité courante confirmée de leur métier agissant dans le cadre d'instructions générales dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives repérées dans le choix des procédures à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité d'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées acquises par :

- un diplôme de niveau III de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes, ou acquises en niveau B.

Niveau D

Les salariés de niveau D résolvent des problèmes à partir de méthodes et techniques préétablies requérant une technicité maîtrisée

de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie dans l'accomplissement de leurs actions.

Les emplois de ce niveau peuvent nécessiter la prise d'initiatives validées dans le choix des procédures à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise dans le cadre de consignes précises définies par leur hiérarchie.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'exécution de leur travail.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances sanctionnées acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau C.

Niveau E

Les salariés de niveau E résolvent des problèmes requérant une technicité complexe de leur métier en agissant dans le cadre d'une autonomie adaptée aux méthodes et techniques dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Ils peuvent représenter l'entreprise, et maîtrisent la communication interne et externe.

Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations et peuvent être aidés par d'autres salariés pour l'accomplissement de leur mission.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances structurées sanctionnées acquises par :

- un diplôme de niveaux II de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau D.

Niveau F

Les salariés de niveau F maîtrisent leur domaine d'activité et possèdent une technicité dans les secteurs connexes, ils agissent de manière autonome dans l'accomplissement de leurs missions.

Les emplois de ce niveau nécessitent la prise d'initiatives dans le choix des procédures à charge d'en rendre compte à la hiérarchie.

Ils agissent pour l'entreprise par délégation dans le cadre de directives reçues. Ces salariés sont responsables de la qualité de leurs réalisations.

Ils peuvent être assistés par d'autres salariés et avoir la responsabilité des travaux réalisés par d'autres salariés sous leur contrôle.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances étendues et maîtrisées sanctionnées acquises par :

- un diplôme de niveaux II de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes, ou acquises en niveau E.

13.2 – Cadres

Niveau G

Les salariés de niveau G accomplissent des missions à partir de directives générales en appliquant des méthodes et pratiques d'organisation du travail, au sein de l'entreprise. Ils agissent dans le cadre d'une autonomie constante définie dans ses indications et orientations, à charge d'en rendre compte à leur hiérarchie.

Les emplois de ce niveau nécessitent la capacité à résoudre des problèmes courants, et d'acquérir de nouveaux savoir-faire.

Dans l'accomplissement de ces missions, ils peuvent :

- être amenés à assurer des relations avec les partenaires internes ou externes,
- être amenés à transmettre leurs connaissances et leur expérience professionnelle.

Ces salariés sont responsables de la qualité de l'accomplissement de ces missions.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes, ou acquises en niveau F.

Niveau H

Les salariés de niveau H gèrent des projets et études assurent et assument la coordination de groupe de salariés ou de travail.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de mission en lien avec

leur hiérarchie, des capacités à résoudre des problèmes complexes, proposer des solutions nouvelles et maîtriser les pratiques de négociation.

Dans la gestion de ces projets et études, ils peuvent :

- être amenés à assurer la représentation de l'entreprise auprès de partenaires internes ou externes,
- être appelés à transmettre leur savoir et leur expérience professionnelle. Ces salariés sont responsables de leur activité.

Ils possèdent et mettent en œuvre des connaissances et compétences sanctionnées acquises par :

- un diplôme de niveau II de l'Éducation Nationale,
- et des expériences professionnelles équivalentes ou acquises en niveau G.

Niveau I

Les salariés de niveau I collaborent à l'élaboration et/ou aux choix stratégiques, techniques, commerciaux, administratif de l'entreprise et peuvent diriger une structure ou un service.

Les emplois de ce niveau nécessitent, dans le cadre d'une autonomie de délégation de gestion, d'une part la maîtrise complète des moyens et des contraintes de l'activité, d'autre part la capacité à définir les outils, les compétences, les choix, adaptés à la réalisation des orientations et des objectifs de l'entreprise.

Ces salariés sont responsables de la réalisation des objectifs définis.

13.3. – Tableau des niveaux d'entrés dans la profession d'économiste de la construction et de métreur vérificateur

Chaque salarié sera positionné au minimum au niveau correspondant à ses diplômes, dès lors qu'ils entrent précisément pour l'activité pour lequel il est embauché.

Il est également prévu une période d'accueil⁽¹⁾ à l'issue de laquelle le salarié pourra être classé au niveau supérieur suivant les conclusions de l'entretien professionnel.

(1) En aucun cas la période d'accueil ne peut être assimilée à la période d'essai.

DIPLÔMES	POSITION HIÉRARCHIQUE D'ACCUEIL	DURÉE DE LA PÉRIODE D'ACCUEIL
Niveau V CAP/BEP	Niveau A2	1 an
Niveau IV Bac	Niveau B	1 an
Niveau III Bac + 2	Niveau C	2 ans
Niveau II Bac + 3	Niveau D	2 ans
Niveau II Bac + 4	Niveau E	2 ans
Niveau 1 Bac + 5	Niveau F	2 ans

ARTICLE 14 – SALAIRES

Le personnel permanent est rémunéré mensuellement.

Les définitions d'emploi sont déterminées par l'employeur en fonction des tâches ou des missions confiées au salarié. Le niveau d'emploi sera défini en fonction des 4 critères classant définis aux articles 11 à 12 de la présente Convention.

Détermination des rémunérations, on distingue :

1) Le salaire minimum du niveau de l'emploi

Le salaire du niveau de l'emploi correspond aux sommes minimales que doit recevoir chaque salarié remplissant avec les connaissances s'y rapportant, les fonctions de son emploi telles qu'elles sont définies par l'article 13 de la présente Convention.

2) Le salaire brut

Le salaire brut est le salaire effectif obtenu avant déduction des retenues légales diverses (Sécurité sociale, retraites complémentaires, etc.) il est composé par :

- le salaire du niveau de l'emploi (pour temps plein),
- la rémunération des heures supplémentaires telles qu'elles ressortent de l'horaire de l'entreprise et les rémunérations accessoires en espèces fixées dans la lettre d'engagement tels que le 13^e mois, primes et avantages de caractère régulier et définitif.

Les primes et gratifications de caractère exceptionnel ne sont pas comprises dans le salaire brut.

ARTICLE 15 – PRIME D'ANCIENNETÉ

À compter de l'arrêté du 6 octobre 1993 (JORF du 14 octobre 1993) la prime d'ancienneté est supprimée sauf avantage individuel acquis.

ARTICLE 16 – GRILLE DES SALAIRES MINIMA

Les partenaires sociaux se réuniront chaque année début janvier et début juillet dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Convention Collective pour négocier sur les salaires minima lesquels feront l'objet d'un avenant à la Convention Collective qui fera l'objet du dépôt légal et d'une demande d'extension dès sa signature, dans les conditions et formes prévues par le Code du travail.

La grille des salaires minima définis par la classification professionnelle est fixée pour la durée du travail définie au chapitre IV.

L'entretien professionnel devra permettre la prise en compte et l'adaptation de la position de classement dans la présente grille de tout salarié effectuant des actions ou missions permanentes ou répétées relevant de niveaux professionnels supérieurs à sa classification.

En conséquence, les barèmes des salaires minima en fonction des niveaux hiérarchiques résultent des accords paritaires de salaires. Les salaires des Cadres (à partir du niveau G) seront au moins égaux au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale (PMSS).

ARTICLE 17 – CADRES

Les salariés dont l'emploi est classé à partir du niveau G sont cadres et relèvent de l'article 4 de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Les salariés du niveau F sont obligatoirement affiliés en tant qu'assimilés cadres au titre de l'article 4 bis de la Convention susnommée.

Ce régime pourra être éventuellement étendu, par voie d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36 – annexe I de la Convention Collective supra

référéncée, aux salariés dont l'emploi est classé au moins au niveau C.

ARTICLE 18 – MÉTHODE DE CLASSEMENT

Mode opératoire du classement

- prendre en compte les compétences et la nature des métiers ou fonctions réellement exercés,
- confronter ces éléments aux définitions générales des 10 niveaux,
- se référer aux critères de classement, aux grilles hiérarchiques,
- s'approprier les définitions du glossaire.

Le choix de chaque définition par critères et niveaux s'apprécie indépendamment.

Une proposition de formation relative à l'acquisition de connaissances ou le renforcement de compétence accompagne le classement en accord des parties.

Le salaire réel brut de base acquis ne détermine pas le niveau de classification. Celui-ci peut être supérieur au salaire minimum correspondant au niveau de classification.

Les diplômes, l'expérience et les formations acquises des salariés sont des éléments prépondérants et doivent être pris en compte pour le classement.

L'absence de diplôme ne doit pas constituer un obstacle au classement lorsque le salarié possède des compétences et technicités acquises par expérience professionnelle.

ARTICLE 19 – ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

La situation des salariés fait l'objet, au cours de leur carrière, d'un entretien professionnel distinct de l'entretien individuel, au plus tard à la fin de la période d'accueil dans l'entreprise, et par la suite selon une période biennale en vue de déterminer d'éventuelles actions de formation.

ARTICLE 20 – APPRENTISSAGE

Les conditions d'apprentissage sont régies par les dispositions légales en vigueur.

Le salaire minimal conventionnel applicable est celui du niveau de classification du poste occupé par l'apprenti.

»» CHAPITRE IV – DURÉE DU TRAVAIL

ARTICLE 21 – DURÉE DU TRAVAIL ET HEURES SUPPLÉMENTAIRES

La durée légale de travail est fixée par la législation sur la base de 35 heures hebdomadaires soit 151,67 heures mensuelles. Les heures supplémentaires seront rémunérées suivant les dispositions légales.

ARTICLE 22 – TRAVAIL DE NUIT, DU DIMANCHE ET DES JOURS FÉRIÉS

Par suite de circonstances exceptionnelles, un salarié peut être appelé à travailler, soit de nuit, soit un dimanche ou un jour férié, dans ce cas la rémunération de base sera majorée de 100 %.

ARTICLE 23 – FORFAIT JOURS

Le forfait annuel en jours consiste à décompter le temps de travail du salarié en jours, sans qu'un décompte en heure ne puisse être effectué. Cela permet notamment de ne plus avoir à distinguer dans une journée ce qui relève ou non du temps de travail effectif et sans distinguer les différents moments de la journée (travail effectif, pauses, trajets, repas, missions, etc.).

Un tel mode de décompte du temps de travail apparaît particulièrement adapté aux nouveaux moyens de communication numérique et de l'organisation individuelle du travail qu'ils permettent.

23.1 – Champ d'application

Conformément à l'article L. 3221-43 du Code du travail, les cadres pouvant conclure une convention de forfait en jours sur l'année sont ceux :

- qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps,
- et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe dont ils font partie.

Sont également concernés les cadres itinérants qui, en raison des conditions d'exercice de leurs fonctions, et notamment du fait qu'ils sont amenés à se déplacer habituellement hors des locaux de l'entreprise pour l'exécution

de leur travail, disposent d'un degré élevé d'autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps, et ne peuvent être soumis de ce fait à un encadrement ni à un contrôle des heures de travail qu'ils effectuent.

En sont, en revanche, exclus les cadres dirigeants tels que définis article L. 3111-2 du Code du travail.

23.2 – Modalités d'application

L'ensemble de ces cadres dits « autonomes » bénéficient d'une rémunération forfaitaire, en contrepartie de l'exercice de leur mission, leur temps de travail étant décompté en nombre de journées travaillées, dans les conditions ci-après prévues.

Ils ne sont donc pas tenus de respecter un encadrement ou une organisation précise de leurs horaires de travail, et ne sont pas soumis aux dispositions des articles L. 3121-10, L. 3121-34, L. 3121-35 et L. 3121-36 du Code du travail.

Toutefois, l'organisation de leur travail doit être compatible avec les nécessités du service et le cas échéant, le travail en équipe.

Pour recourir au forfait annuel en jours, l'employeur et le salarié doivent matérialiser leur accord exprès par la signature d'un document contractuel (contrat de travail initial ou avenant) prévoyant et détaillant la Convention de forfait en jours.

Ce document doit notamment préciser :

- le nombre de jours travaillés au cours d'une année,
- la rémunération,
- les modalités de décompte et de suivi des jours travaillés,
- le rappel des durées maximales de travail journalières et hebdomadaires, ainsi que les temps de repos,
- l'obligation pour le salarié de s'accorder une pause/coupure d'une durée suffisante dans la journée,
- les modalités de suivi de la charge de travail du salarié,
- les garanties mises en place pour assurer le respect des durées maximales de travail ainsi que des repos journaliers et hebdomadaires.

23.3. – Nombre de jours travaillés

Les cadres autonomes visés par le présent accord peuvent conclure des conventions individuelles de forfait prévoyant 214 jours travaillés par an.

Ce chiffre correspond à une année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, pour lequel il est alors calculé le nombre de jours de repos pour une année considérée de la manière suivante :

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

Le calcul du nombre de jours de repos pour une année considérée est le suivant :

- 365 (ou 366, soit le nombre total de jours dans l'année) dont il est déduit,
- 104 jours de week-end,
- x jours fériés (uniquement ceux tombant un jour travaillé),
- y jours de congés payés conventionnels (dont les jours d'ancienneté),
- le nombre de jours travaillés (214).

Pour les salariés ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux ou conventionnels auxquels le salarié ne peut prétendre.

23.4 – Respect du repos quotidien et hebdomadaire

Les cadres concernés par le forfait jours restent soumis à la législation en vigueur relative au repos quotidien de 11 h et au repos hebdomadaire de 35 heures en application des dispositions de l'article L. 3121-45 du Code du travail.

L'amplitude de chaque journée travaillée doit rester raisonnable et ne saurait en aucun cas excéder 13 heures consécutives par jour.

Le jour de repos hebdomadaire est en principe le dimanche.

La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du Code du travail.

Les cadres concernés disposent d'un droit absolu au respect de leur vie privée et familiale et à pouvoir pleinement profiter de leurs temps de repos : Pendant ces périodes, ils devront

en conséquence limiter, sauf situation exceptionnelle, l'utilisation professionnelle des moyens de communication numérique et exercer ainsi leur droit à la déconnexion qui est également un devoir.

De la même manière, chaque salarié concerné a l'obligation de gérer dans sa journée de travail des temps de pause/coupure de durée suffisante, notamment pour se restaurer.

Afin d'assurer la protection de la sécurité et de la santé des cadres concernés, l'employeur aura l'obligation de mettre en place des mécanismes de suivi et de contrôle du respect des temps de repos.

À titre d'exemples: déconnexion automatique de l'accès au serveur après 13 h de connexion quotidienne, mise en place d'un contrôle aléatoire hebdomadaire des temps de repos et de l'amplitude des journées de travail, interdiction d'envoi de mails entre 20 h et 7 h sauf situation exceptionnelle, etc.

23.5 – Rémunération

La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie.

De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une demi-journée n'est possible. La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22. Au moment de sa mise en place, la Convention de forfait en jours ne peut avoir pour conséquence d'entraîner une baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé.

23.6 – Modalités de décompte et de contrôle

Le décompte des journées travaillées ou journées de repos prises ainsi que le respect des repos quotidien et repos hebdomadaire sera suivi au moyen d'un système auto déclaratif, chaque salarié concerné remplissant mensuellement un formulaire mis à sa disposition à cet effet.

Il ressort de la responsabilité de l'employeur de vérifier la remise mensuelle des formulaires auto-déclaratifs, ce dernier pouvant l'exiger sous peine de sanctions disciplinaires.

Ce formulaire fait apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que le positionnement et la qualification des jours de repos.

Il comporte également un espace d'expression permettant au salarié d'alerter chaque mois son employeur d'une situation particulière au cours de la période écoulée, relative à l'organisation de son travail, l'amplitude de ses journées d'activité, sa charge de travail et au respect des repos quotidiens et hebdomadaires.

À la remise de chaque formulaire, l'employeur exerce ainsi un suivi régulier sur ces différents sujets.

23.7 Entretien annuel

À la fin de chaque année, la direction remettra au salarié un récapitulatif des journées travaillées sur la totalité de l'année qui sera la base de l'entretien annuel portant sur sa charge de travail, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre activités professionnelles et de la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cet entretien annuel peut être inclus dans l'entretien annuel d'évaluation du salarié.

En outre, à tout moment mais surtout en cas de modifications importantes dans sa charge de travail ou dans les fonctions du cadre, ce dernier pourra solliciter un entretien exceptionnel qui devra être tenu dans les 15 jours de la demande.

23.8 Renonciation aux jours de repos

Par un accord individuel annuel, le salarié peut renoncer, à l'exception des jours fériés, à une partie de ses jours de repos et / ou à ses jours non travaillés en contrepartie d'une majoration de son salaire qui sera de :

- majoration de 15 % de plus que le seuil prévu par le Code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an compris entre 215 et 218 jours inclus ;
- majoration de 20 % de plus que le seuil prévu par le Code du travail, pour un nombre de jours travaillés par an de plus de 218 jours et dans la limite de 235 jours.

»» CHAPITRE V : CONGÉS

ARTICLE 24 – CONGÉS PAYÉS ANNUELS

Les dispositions des articles L. 3141-1 à L. 3141-29 du Code du travail, relatives aux congés payés, s'appliquent en matière de durée, de période, d'ordre des départs, de règles de fractionnement, de report et d'indemnités.

Les congés payés annuels alloués aux salariés sont fixés à 30 jours ouvrables pour 12 mois de travail effectif ou périodes assimilées au cours de la période de référence (premier juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours).

Le congé principal ne peut pas être inférieur à 12 jours ouvrables en continu pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Ce congé ne peut être pris sans fractionnement que dans la limite de quatre semaines ; la cinquième semaine étant prise en dehors de la période légale des congés payés. L'employeur a la latitude, après avoir consulté les représentants du personnel, ou, à défaut, l'ensemble du personnel, de proposer le fractionnement du congé principal conformément à la législation en vigueur.

En cas de fractionnement du congé principal à la demande de l'employeur, il sera fait application des dispositions légales attribuant des congés supplémentaires.

La durée totale du congé payé annuel, telle que définie ci-dessus, est prolongée d'un jour ouvré pour chaque tranche de 5 années d'ancienneté acquise par le salarié.

L'employeur doit s'assurer de la prise effective des congés payés par le salarié et lui permettre d'exercer pleinement son droit à congé.

En matière de droit au report des congés payés en cas de maladie, tout salarié tombant malade alors qu'il est en congés payés, peut prolonger ou reporter les jours de congés dont il n'a pu bénéficier du fait de sa maladie, en accord avec l'employeur.

ARTICLE 25 – CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

Des congés exceptionnels rémunérés sont accordés, sur justification, et non imputables aux congés annuels, dans les cas suivants :

- mariage de l'intéressé : 4 jours ouvrables,
- Pacs : 4 jours ouvrables,

- décès du conjoint ou d'un enfant : 6 jours ouvrables,
- naissance ou adoption d'un enfant : 4 jours ouvrables,
- décès des parents (père ou mère), des beaux-parents : 4 jours ouvrables,
- journée défense et citoyenneté : sur présentation de la convocation,
- décès des frères, sœurs, beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents et petits enfants : 2 jours ouvrables,
- mariage d'un enfant : 2 jours ouvrables.

Les salariés peuvent bénéficier, au cours d'une année civile, en cas d'événement grave et imprévisible affectant la santé du conjoint ou d'un enfant de moins de 16 ans et nécessitant d'une façon impérative leur présence à son chevet, d'un congé exceptionnel **sur justificatif médical**, dans les conditions suivantes :

- 6 jours ouvrables, groupés ou isolés, rémunérés,
- 20 jours ouvrables, groupés ou isolés, non rémunérés, s'ajoutant à la première période.

Des autorisations d'absences exceptionnelles pour raisons personnelles, dans la limite de 6 jours ouvrables, par année civile, consécutifs ou non, sans rémunération, pourront être accordés aux salariés qui en feront la demande. Ces absences ne pourront être accolées à une période de congés payés.

De plus, le conjoint, le ou la partenaire pacsé(e) ou le ou la concubine salarié(e) de la femme enceinte bénéficie aussi d'une autorisation d'absence, rémunérée, pour se rendre à 3 des examens médicaux obligatoires prénataux ou postnataux.

ARTICLE 26 – CONGÉS SANS SOLDE

Le congé sans solde (ou congé pour convenances personnelles) permet au salarié de solliciter une autorisation d'absence indépendamment des cas de congés expressément prévus par la loi ou les dispositions conventionnelles (congé parental d'éducation, congé sabbatique...).

Le salarié qui aurait épuisé ses droits à congés payés peut également solliciter un recours au congé sans solde. Lorsqu'une situation personnelle particulière ne lui permet pas d'assurer son travail, tout salarié peut solliciter de son employeur une mise en disponibilité temporaire, sans salaire ni indemnités, dont la durée

sera déterminée d'un commun accord et précisée par écrit.

Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu.

L'employeur est libre d'accepter ou de refuser cette demande. Il formule sa réponse par écrit au salarié.

L'absence d'un salarié sans autorisation préalable ou malgré l'interdiction de l'employeur s'analyse en un abandon de poste qui peut donner lieu à des sanctions disciplinaires voire justifier un licenciement.

ARTICLE 27 – MATERNITÉ

Il ne peut être procédé à aucun licenciement de salariée en état de grossesse, constaté par certificat médical, sauf en cas de faute grave ou lourde, sans aucun lien avec l'état de grossesse.

Le congé maternité est égal à celui fixé par la législation en vigueur.

Dans les conditions identiques à celles appliquées à l'incapacité temporaire de travail pour accident ou maladie, les salaires seront versés à toute salariée après un an de présence dans l'entreprise, pendant les périodes prénatales et post-natales, déduction faites des indemnités journalières qu'elle percevra de la Sécurité sociale.

Chaque retour de congé de maternité doit faire l'objet d'un entretien avec la salariée afin d'étudier notamment les possibilités d'accès prioritaire à la formation continue.

ARTICLE 28 – OBLIGATIONS MILITAIRES

Les périodes militaires obligatoires, notamment la journée défense et citoyenneté ne constituent pas une rupture de contrat de travail, ne peuvent entraîner de réduction, ni de la rémunération, ni des congés payés.

»» CHAPITRE VI – DÉPLACEMENTS ET CHANGEMENT DE RÉSIDENCE

ARTICLE 29 – DÉPLACEMENTS DE COURTE DURÉE

Les salariés que l'exercice de leurs fonctions oblige à de courts déplacements (inférieur à 48 heures) hors de leur lieu de travail sont remboursés de leurs frais sur justification de ceux-ci, ou sur avance de frais selon convention

particulière passée préalablement. Ces frais peuvent comprendre :

- les frais de transport, soit en automobile, soit en chemin de fer, ou transports publics, soit aérien.
- Les frais d'automobile sont remboursés comme il est indiqué à l'article 32, si le véhicule appartient au salarié.
- Les transports en chemin de fer avec application des principes suivants pour tous les trajets en train :
 - Lorsque leur durée est inférieure ou égale à 3 heures : 2^e classe ;
 - Au-delà de 3 heures, en 1^{re} classe.
- Les transports aériens en classe économique.
- Les déplacements en Voiture de Location sont admis à titre exceptionnel sur autorisation de l'employeur.
- L'utilisation d'un taxi est subordonnée à l'absence de tout autre moyen de transport moins onéreux et en cas de transport de matériel encombrant.
- Les frais de repas et d'hôtel sont remboursés selon convention particulière passée préalablement entre les intéressés, soit sur une justification de frais avec un plafond, soit par une indemnité spéciale forfaitaire.

ARTICLE 30 – DÉPLACEMENTS DE LONGUE DURÉE

Les déplacements professionnels d'une durée supérieure à 48h font l'objet de remboursements ou d'avances de frais, pour les transports, repas et hôtels définis à l'article précédent, pendant la durée du déplacement, prenant en compte les éventuels jours de repos, selon convention particulière passée préalablement.

De plus pour les déplacements professionnels supérieurs à 15 jours, le salarié aura droit à deux jours de repos consécutifs, à l'issue de chaque période, dont l'un au moins ouvrable, avec voyage payé aller et retour jusqu'à son domicile. Ces deux jours incluent le délai de déplacement, lorsque la durée normale du voyage n'excède pas 4 heures.

Dans le cadre de ces déplacements, le salarié a, par ailleurs, droit :

- au remboursement du transport aller et retour pour exercer ses droits civiques, (élec-

- tions,...) lorsque le vote par mandataire ou par correspondance n'est pas admis ;
- au remboursement des frais de transport d'un des parents, en cas de maladie grave, justifiant la présence de ce parent auprès de lui, sur présentation d'un certificat médical ;
 - au remboursement des frais de voyage dans les cas donnant droit à un congé rémunéré pour événement familial prévu à l'article 25.

En cas de décès d'un salarié au cours d'un déplacement, les frais de transport du corps, jusqu'au lieu de résidence, sont à la charge de l'employeur, ainsi que les frais de voyage aller et retour d'un parent, déduction faite des prises en charge éventuelles.

ARTICLE 31 – DÉPLACEMENT DU LIEU DE TRAVAIL

a) Dans le même secteur géographique

Dans le cas d'un changement du lieu de travail dans le même secteur géographique, les frais supplémentaires de déplacement en résultant feront l'objet d'une indemnité compensatrice à la charge de l'employeur lorsque ce déplacement du lieu de travail n'a pas été prévu au contrat d'embauché.

L'information préalable du salarié doit être réalisée dans un délai raisonnable.

Toutefois une modification occasionnelle du lieu de travail en dehors du secteur géographique motivée par des circonstances exceptionnelles peut s'imposer au salarié.

b) En dehors du même secteur géographique

Le changement du lieu de travail en dehors du même secteur géographique, constitue une modification du contrat de travail et nécessite l'accord préalable écrit du salarié.

Les frais supplémentaires pour le salarié seront remboursés sur production de justificatif dont les termes seront consignés dans l'accord préalable susnommé. Ces frais comprennent par ailleurs les frais de déménagement du salarié et de sa famille.

ARTICLE 32 – UTILISATION DES VÉHICULES

1) Véhicule n'appartenant pas à l'employeur

Si en accord avec l'employeur, le salarié utilise pour les besoins du service un véhicule n'appartenant pas à l'employeur, et plus particulièrement son véhicule personnel, les frais ainsi exposés sont à la charge de l'employeur.

Ce dernier en assure le remboursement suivant les modalités définies aux paragraphes a) et b) ci-dessous. En outre, il conviendra d'examiner cas par cas les problèmes posés par l'utilisation du véhicule pour tenir compte des conditions particulières de l'emploi de celui-ci. Ces modalités ou toutes dispositions particulières seront obligatoirement consignées dans un accord écrit, annexé au contrat de travail ou à la lettre d'engagement.

a) Assurances :

S'il s'agit de véhicule dont l'utilisation fait l'objet d'une assurance obligatoire, l'employé doit produire à son employeur la police d'assurance correspondante et justifier du paiement régulier des primes. S'il n'est pas assuré pour l'utilisation permanente « affaires » du véhicule, il doit contracter les assurances complémentaires nécessaires qui comprendront obligatoirement en outre, pour les véhicules multiplaces, l'assurance des personnes transportées, y compris celle du conducteur. Le montant des primes complémentaires sera remboursé par l'employeur, pour sa valeur de base (bonus et malus exclus).

S'il s'agit d'un véhicule dont l'utilisation ne fait pas l'objet d'une assurance obligatoire, l'employeur contractera les assurances nécessaires pour couvrir les conséquences des accidents provoqués par l'employé lors de l'utilisation du véhicule pour les besoins du service.

b) Autres frais :

À l'exception de l'assurance, les frais occasionnés par l'utilisation du véhicule du salarié, à titre professionnel, seront remboursés sous forme d'indemnités kilométriques évaluées sauf usage ou accord particulier plus avantageux (par exemple, lorsque l'utilisation du véhicule impose des frais de déplacement domicile-entreprise supérieurs à ceux engagés par l'utilisation des transports publics) sur la base du trajet de l'entreprise au lieu de la mission.

Pour les véhicules d'une puissance égale ou inférieure à 7 CV fiscaux, ces indemnités seront calculées par référence au dernier barème annuel publié par la direction générale des impôts. Elles seront réajustées annuellement par référence à ce même barème pour l'année concernée.

Pour les véhicules d'une puissance supérieure à 7 CV fiscaux, ces indemnités seront fixées

par accord particulier sans pouvoir être inférieures à celles fixées par le barème précité pour les véhicules de 7 CV fiscaux.

2) Véhicule de service appartenant à l'employeur

Sauf accord exprès de l'employeur, les véhicules appartenant à celui-ci (ou mis à disposition de l'entreprise à titre quelconque) ne peuvent être utilisés que pour les besoins du service.

Nota : pour l'utilisation de véhicules, dans les deux cas visé au présent article, le covoiturage à titre onéreux est interdit.

ARTICLE 33 : DÉPLACEMENTS DES SALARIÉS HORS DE FRANCE MÉTROPOLITAINE

1) Champ d'application

Le salarié qui est déplacé, pendant plus d'un mois, par son entreprise, pour exercer temporairement une fonction hors de la France métropolitaine, bénéficie des dispositions du présent texte.

2) Assurance et garanties collectives

L'entreprise assure au salarié amené à se déplacer hors de France métropolitaine, et ce quelle que soit la durée du déplacement, une garantie couvrant les frais d'accidents, notamment le rapatriement, décès, invalidité, assistance juridique.

L'entreprise assurera la continuité des garanties collectives (retraites, couverture des risques d'invalidité, décès, accidents du travail, maladie, accidents et perte d'emploi) avec celles des régimes métropolitains.

Pendant la durée du séjour, l'entreprise assure, en liaison avec les autorités consulaires, aide et protection au salarié et à sa famille l'accompagnant éventuellement.

3) Avenant au contrat de travail

Dans le cas de déplacements hors France Métropolitaine, les dispositions, en vigueur en métropole, de la présente Convention Collective restent applicables.

Un avenant au contrat de travail, signé avant le départ effectif du salarié, régissant les conditions dans lesquelles s'effectue le séjour hors de la France métropolitaine, se substitue au contrat de travail initial qui s'applique, à nouveau, de plein droit dès le retour en métropole.

L'avenant doit comporter, à minima, les points suivants :

- lieux d'exercice de la fonction ;
- durée prévue du déplacement ;
- qualification de l'intéressé ;
- montant, composantes, modalités et lieux de paiement de la rémunération ;
- période d'adaptation ;
- modalité de résiliation du contrat ;
- modalités du contrôle médical à la charge de l'entreprise, avant le départ, pendant le séjour et au retour ;
- conditions de retour à l'issue de la période de déplacement.

En aucun cas les stipulations contenues dans l'avenant ne peuvent déroger aux règles du droit du travail en vigueur dans le pays où le salarié est envoyé et qui, dans ce pays, sont considérées comme d'ordre public.

La durée du séjour hors de la France métropolitaine sans interruption ne doit pas, en principe, dépasser 2 ans, sauf accord du salarié.

»» CHAPITRE VII – FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

ARTICLE 34 – PRÉAMBULE

L'évolution des techniques appliquées dans le monde de la construction, nécessite pour l'Économiste de la Construction, une mobilisation en faveur de la formation tout au long de la vie professionnelle afin de permettre aux entreprises et aux salariés de faire face aux défis à venir.

Il appartient aux partenaires sociaux de la Branche professionnelle de développer l'accès des salariés à des actions de formations professionnelles conduites tout au long de leur vie professionnelle, dans le cadre :

- de la professionnalisation,
- du plan de formation mis en œuvre au sein de l'entreprise,
- du Compte Personnel de Formation,
- du Congé Individuel de Formation (CIF).

Le présent chapitre a pour but de favoriser le maintien des salariés dans leur emploi, l'évolution de carrière au sein de la Branche professionnelle, de fidéliser les salariés au sein de la profession, et de permettre l'accès à l'emploi dans la Branche.

Il définit les moyens et priorités de la formation dans la Branche professionnelle compte tenu des caractéristiques de structure et d'organisation des entreprises et particulièrement des exigences d'adaptabilité, conformément aux dispositions de la Loi 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle.

ARTICLE 35 – LA PROFESSIONNALISATION

Le contrat et la période de professionnalisation ont pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, une qualification professionnelle établie par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP), ou une qualification professionnelle reconnue dans les classifications de la Convention Collective Nationale (CCN).

Ils sont mis en œuvre sur la base des principes suivants :

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

35.1 – Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre aux jeunes, aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires de minima sociaux ainsi qu'aux personnes ayant bénéficié d'un contrat unique d'insertion, d'acquérir une qualification professionnelle ou de compléter une formation initiale en vue de favoriser leur insertion ou réinsertion professionnelle.

Il vise l'acquisition d'une qualification :

- soit enregistrée au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) prévu à l'article L. 335-6 du code de l'éducation ;
- soit reconnue dans les classifications de la Convention Collective ;
- soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle.

Dans le cadre du contrat de professionnalisation d'une durée de 6 à 12 mois sont concernés les publics jeunes de 16 à 25 ans et les demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus.

La formation devra représenter de 15 à 25 % du contrat du contrat de professionnalisation et au minimum 150 heures.

La durée du contrat de professionnalisation peut-être portée à 24 mois et/ou la durée de sa formation jusqu'à 50 %, dès lors que le salarié est demandeur d'emploi de plus d'un an, et/ou qu'il prépare un titre, un diplôme, ou une qualification professionnelle.

La rémunération des salariés sous contrat de professionnalisation, âgés de moins de vingt six (26) ans à la date de la conclusion du contrat est fixée à 70 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat obtenu.

À l'obtention du diplôme, titre ou certificat préparé, le titulaire bénéficiera d'une prime égale au différentiel entre 70 % et 85 % du salaire minimum conventionnel défini ci-avant multiplié par la durée en mois du contrat, plafonnée à un mois de salaire.

La rémunération des salariés, sous contrat de professionnalisation, âgés d'au moins vingt six (26) ans, sous réserve de la rémunération plancher que représente le SMIC, est fixée à 85 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la classification du diplôme, titre ou certificat obtenu.

35.2 – La période de professionnalisation

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser par des actions de formation le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée, de salariés en contrat de travail à durée déterminée conclu en application de l'article L. 1242-3 avec un employeur relevant de l'article L. 5132-4 et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée conclu en application de l'article L. 5134-19-1.

Les actions de formation sont :

- 1° Des formations qualifiantes mentionnées à l'article L. 6314-1 ;
- 2° Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par le décret n° 2015-172 du 13 février 2015 ;
- 3° Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire mentionné au

dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les périodes de professionnalisation peuvent abonder le compte personnel de formation du salarié, dans les conditions prévues au II de l'article L. 6323-4 et à l'article L. 6323-15 du Code du travail.

La durée minimale des périodes de professionnalisation est fixée à 70 heures, sur 12 mois calendaires et pour chaque salarié en bénéficiant et à 5 heures pour les actions de VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Cette durée minimale ne s'applique pas aux actions financées dans le cadre de l'abondement du CPF par les périodes de professionnalisation.

Les périodes de professionnalisation peuvent se dérouler hors du temps de travail, à concurrence de 80 heures par an, dès lors qu'un accord écrit est conclu entre l'employeur et le salarié spécifiant :

- l'objectif et l'objet de la formation,
- la durée et la date de la formation,
- la quote-part en dehors du temps de travail,
- la rémunération pendant la formation,
- L'organisme de formation,
- les engagements réciproques à l'issue de la formation (rémunération, emploi, classification).

Les heures de formation réalisées hors du temps de travail donnent droit au versement de l'allocation égale à 50 % de la rémunération nette de référence du salarié.

Lorsque la formation est réalisée, pour partie ou en totalité, hors du temps de travail, la demande de prise en charge doit parvenir à l'OPCA-PL signée par le salarié et l'employeur. Elle précise le nombre d'heures réalisées sur le temps de travail et hors temps de travail et définit les modalités de versement de l'allocation.

Les parties éligibles au contrat de professionnalisation et à la période de professionnalisation bénéficieront d'une priorité à l'accès au dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

35.3 – Formations prioritaires

Les formations prioritaires sont présentées en annexe et sont mises à jour annuellement par la CPNEFP.

35.4 – Apprentissage

Les parties signataires décident de ne pas effectuer de transfert de fonds au titre du financement du fonctionnement des centres de formation d'apprentis.

35.5 – Tutorat

Les parties signataires entendent favoriser l'accompagnement des salariés en professionnalisation, et souligner le rôle possible tenu par des salariés expérimentés au sein des entreprises.

L'exercice de la fonction tutorale peut être pris en charge dans la limite du plafond réglementaire. Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur.

35.5.1 – Le tuteur

La mise en place d'un contrat de professionnalisation implique la présence, au sein de l'entreprise, d'un tuteur formé à cette mission.

Pour pouvoir assurer sa mission dans les meilleures conditions, sa charge de travail sera adaptée en conséquence et le nombre de salarié confié à un tuteur est limité à un salarié.

L'exercice de la fonction tutorale et les compétences acquises sont prises en compte dans le cadre de l'entretien professionnel et l'évolution de carrière du salarié concerné.

Pour chaque salarié en contrat de professionnalisation, le tuteur peut être responsable de l'entreprise ou un salarié confirmé dans les domaines de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

Le nom du tuteur et sa qualité figurent sur le contrat de travail du salarié en contrat de professionnalisation, dont il signe les termes ainsi que son plan de formation et/ou l'annexe pédagogique.

35.5.2 – Mission du tuteur

Le tuteur a pour mission de :

- 1° Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation ;
- 2° Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- 3° Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire, à cet effet le tuteur consacre au

moins 1 heure par semaine à une rencontre/entretien avec le salarié ;

4° Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise ;

5° Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

ARTICLE 36 – LE PLAN DE FORMATION

36.1 – Adaptation au poste de travail et à l'évolution ou au maintien dans l'emploi :

Les deux actions, à l'initiative de l'employeur, se résument de la façon suivante :

- les formations d'adaptation sont celles qui permettent l'acquisition de compétences correspondant au poste de travail occupé par le salarié au moment où il suit la formation,
- les actions liées à l'évolution des emplois ou au maintien dans l'emploi sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences utilisables dans le cadre des emplois compatibles avec sa qualification contractuelle.

Toute action de formation suivie par un salarié constitue un temps de travail effectif et donne lieu pendant sa réalisation au maintien par l'entreprise de la rémunération.

Si la formation est suivie en dehors du temps de travail, il s'agit donc d'heures supplémentaires qui doivent être traitées comme telles.

36.2 – Développement et acquisition des compétences :

Les actions de développement des compétences sont celles qui permettent au salarié d'acquérir des compétences qui vont au-delà de sa qualification contractuelle.

Toute action de formation suivie par le salarié liée au développement ou acquisition de compétences visant à l'obtention d'une qualification ou d'une promotion est mise en œuvre, soit pendant le temps de travail et donne lieu au maintien de la rémunération, soit exceptionnellement hors du temps de travail dans la limite de 80 heures par an. Les heures exécutées pendant le temps de travail sont rémunérées et imputables au contingent des heures supplémentaires.

Les heures exécutées en dehors du temps de travail donnent lieu au versement par l'employeur d'une allocation de formation égale aux 50 % de la rémunération nette de référence.

Les actions de formation font l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, spécifiant :

- l'objet et l'objectif de la formation,
- la durée et les dates de la formation,
- la quote-part en dehors du temps de travail,
- la rémunération pendant la formation,
- l'organisme de formation,
- les engagements réciproques (rémunération, emploi, classification).

Les priorités de formation sont celles validées annuellement par la CPNEFP, modifiées en fonction des données issues de l'Observatoire Prospectif de Métiers et des Qualifications (OMPL).

ARTICLE 37 – LE DROIT INDIVIDUEL À LA FORMATION

À compter du 1^{er} janvier 2015, le Droit Individuel à la Formation est supprimé. Les heures acquises au 31 décembre 2014 ont été transférées sur le compte personnel de formation, dans la limite des 120 heures. Ces heures peuvent être mobilisées jusqu'au 1^{er} janvier 2021.

ARTICLE 38 – LE COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

38.1 – Bénéficiaires

Le CPF est ouvert pour toute personne âgée d'au moins 16 ans qui est salariée, demandeuse d'emploi ou accompagnée dans un projet d'orientation et d'insertion professionnelle ou accueillie dans un Établissement et Service d'Aide par le Travail (ESAT).

Par dérogation, un CPF est ouvert dès l'âge de 15 ans au jeune qui signe un contrat d'apprentissage après avoir achevé la scolarité du collège.

Le CPF est comptabilisé en heures et mobilisé à l'initiative de son titulaire pour une formation. Le compte ne peut être mobilisé qu'avec l'accord express de son titulaire.

Les heures de formation inscrites sur le compte demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son bénéficiaire.

38.2 – Alimentation du compte

Le compte est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année et, le cas échéant, par des abondements complémentaires.

L'alimentation du compte se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Les formations éligibles au CPF sont les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnées par :

- une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences ;
- un Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) ;
- les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional par :

- la CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année) ;
- Le COPANEF ;
- Le COPAREF de la région où travaille le salarié.

38.3 – Utilisation

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation. L'employeur lui notifie sa réponse. L'absence de réponse de l'employeur dans un délai de 30 jours calendaires vaut acceptation.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie d'une protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

L'accord de l'employeur sur le départ en formation n'est pas requis, même si la formation est suivie en tout ou en partie sur le temps de travail, lorsque :

- la formation vise l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ;
- le compte est utilisé pour l'accompagnement à la VAE ;
- la formation est financée au titre des heures supplémentaires inscrites sur le CPF dans le cadre de l'entretien professionnel.
- la formation figure sur la liste établie par la CPNEFP.

38.4 – Rémunération

Les heures de formation effectuées pendant le temps de travail au titre du CPF constituent du temps de travail effectif et donnent lieu au maintien de la rémunération du salarié par l'employeur.

38.5 – Abondement

Lorsque la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celui-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'abondements en heures complémentaires pour assurer le financement de cette formation.

Ces heures complémentaires peuvent être financées notamment par l'employeur, le titulaire du compte, l'OPCA ou l'OPACIF.

ARTICLE 39 – VERSEMENT DES CONTRIBUTIONS

La profession d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs verse ses contributions au titre de la formation professionnelle continue à l'Organisme Paritaire de Collecte Agréé des Professions Libérales (OPCA-PL). Cet organisme est administré paritairement. Sa composition et son mode de fonctionnement sont fixés par ses statuts.

Les entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs versent, obligatoirement à l'OPCA-PL, leurs contributions dans les conditions suivantes :

39.1 – Obligations légales de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM qui selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe 2 de la présente Convention.

39.2 – Obligation conventionnelle de contribution à la formation professionnelle des salariés

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians.

Cette contribution est calculée et répartie comme indiqué à l'annexe 2 de la présente Convention.

39.3 – Prise en charge des Formations par l'OPCA-PL

Le financement de ces formations restera dans les limites du budget dont dispose la Branche OPCA-PL. Elle est constituée en fonction du nombre d'heures de la formation :

- d'une valeur horaire pour les salaires pendant la formation, variable suivant le type de contrat (CDD ou CDI),
- d'une valeur horaire pour la formation pédagogique,
- d'une valeur forfaitaire pour le tutorat.

Cette prise en charge sera conditionnée à l'obligation pour l'entreprise d'accueil de nommer un tuteur ayant reçu une formation d'une durée minimum de 2 jours. Le tuteur peut être le responsable de l'Entreprise ou un collaborateur confirmé dans les domaines disciplinaires de la formation suivie par le titulaire du contrat de professionnalisation.

Pour les Entreprises de moins de 10 salariés, le nombre de contrats de professionnalisation est limité à 1 pour une même formation.

Le détail de cette prise en charge est défini à l'Annexe 2 de la présente Convention Collective.

ARTICLE 40 – OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les missions de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications compétent à l'échelon des professions libérales et notamment de la Branche professionnelle sont confiées à l'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales).

La CPNEFP fixe les priorités d'études et d'analyses à l'Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales.

ARTICLE 41 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

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.

Il donne lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est remise au salarié. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié.

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 de travail en longue maladie (plus de 6 mois) et à l'issue d'un mandat syndical.

Bilan

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. 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 de moins 50 salariés, lorsque le salarié n'aura pas bénéficié des entretiens professionnels et d'au moins une des trois mesures susvisées, son Compte Personnel de Formation (CPF) sera abondé d'un crédit de 50 heures supplémentaires pour un salarié à temps plein ou 65 heures pour un salarié à temps partiel.

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.

Pour financer ces heures, l'entreprise devra verser à l'OPCA une somme forfaitaire définie légalement correspondant à ces heures.

ARTICLE 42 – PASSEPORT ORIENTATION ET FORMATION

Le passeport Orientation et Formation est la propriété du salarié. Il recense les diplômes, les titres obtenus, ainsi que les aptitudes, connaissances et compétences acquises, susceptibles d'aider à l'orientation.

Dans le cadre de la formation continue, le passeport recense :

- tout ou partie des informations recueillies à l'occasion d'un entretien professionnel, d'un bilan de compétences ou d'un bilan d'étape professionnel ;
- les actions de formation prescrites par Pôle emploi ;
- les actions de formation mises en œuvre par l'employeur ou relevant de l'initiative individuelle du salarié ;
- les expériences professionnelles acquises lors des périodes de stage ou de formation en entreprise ;
- les qualifications obtenues ;
- les habilitations de personnes ;
- le ou les emplois occupés, le service civique et les activités bénévoles effectués, ainsi que

les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ces emplois, de ce service civique et de ces activités.

L'employeur ne peut exiger du salarié qui répond à une offre d'embauche qu'il lui présente son passeport orientation et formation. Est illicite le fait de refuser l'embauche d'un salarié en raison de son refus ou de son impossibilité de présenter son passeport orientation et formation.

ARTICLE 43 – BILAN DE COMPÉTENCES ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE, JURY ET VAE

Tout salarié en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) peut bénéficier d'un congé pour réaliser un bilan de compétences, quel que soit l'effectif de son entreprise. Il doit toutefois justifier de 5 années de salariat consécutives ou non (qu'elle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs), dont une année dans l'entreprise dans laquelle il effectue la demande.

Tout salarié doit être informé de l'accessibilité à bénéficier d'un bilan de compétence ou d'une action de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), lors de son embauche et de l'entretien professionnel, notamment après dix ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à partir de 45 ans, sous réserve d'une année effective d'ancienneté dans l'entreprise.

Toute personne engagée dans la vie professionnelle est en droit de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle ou liée à l'exercice de responsabilités syndicales.

À l'issue de la VAE, la personne peut obtenir la totalité du diplôme, titre ou certificat (validation totale) ou seulement une partie (validation partielle). En cas de validation partielle, la personne peut acquérir les connaissances et aptitudes manquantes par un complément de formation ou en complétant son expérience professionnelle.

La VAE est accessible dans le cadre soit du plan de formation, soit du congé pour VAE, soit du CPF soit encore à titre personnel en dehors du temps de travail.

Les salariés désireux de s'engager dans une démarche, aboutissant à la fonction de « jurys de VAE » seront incités à suivre une formation appropriée à celle-ci.

Les dépenses liées à la fonction de « jurys de VAE » au maintien de la rémunération, aux paiements des frais de préparation de dossiers, de sessions, de jury, de pédagogie, transport, repas, hébergement, sont définies en CPNEFP et prises en charge par l'OPCA-PL.

ARTICLE 44 – DIFFUSION DE L'INFORMATION

Une information paritaire relative à la formation professionnelle continue, son existence, ses modalités de mise en œuvre, sera transmise annuellement aux salariés et aux employeurs par le biais de divers supports de communication définis par la CPNEFP, notamment ceux du paritarisme.

»» CHAPITRE VIII – MALADIE – ACCIDENTS

ARTICLE 45 – MALADIE – ACCIDENTS

Les absences justifiées dues à une incapacité résultant d'une maladie ou d'un accident ne constituent pas un motif de rupture du contrat de travail.

Dès que possible et sous 2 jours ouvrés en cas de maladie ou d'accident, le salarié doit communiquer à l'employeur le motif de son absence et la justifier par un certificat médical.

ARTICLE 46 – LICENCIEMENT

Pendant une période de 90 jours d'absence constatée par certificat médical, le salarié ne peut être licencié.

À l'issue de cette période si l'employeur est amené à le licencier, il devra respecter les procédures légales en vigueur.

Le salarié ainsi licencié bénéficie des mêmes priorités de réengagement que celles prévues à l'article 67c de la présente Convention.

ARTICLE 47 – INDEMNISATION

En cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail sans conditions d'ancienneté, ou en cas d'absence pour maladie ou accident d'origine non professionnelle après une année de présence dans l'entreprise, l'indemnisation suivante sera assurée, par année civile, par l'employeur, en faveur du salarié :

– pendant 90 jours calendaires à dater de l'arrêt de travail, maintien au salarié de

l'intégralité des salaires, primes et éléments de traitement qui auraient été dus pendant cette période, si l'intéressé avait continué de travailler normalement, déduction faite des indemnités journalières qu'il aura perçues de la Sécurité sociale.

ARTICLE 48 – RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Au-delà de la période de 90 jours, le salarié bénéficiera de la couverture de risque pour maladie et accident assurée par le régime de prévoyance de la Branche défini dans la présente Convention.

»» CHAPITRE IX : RÉGIME DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

ARTICLE 49 – OBJET

Le Régime National de Complémentaire Santé des Entreprises de la Branche, garantit aux salariés, défini à l'article 51 ci-après, des prestations de base déterminées à l'article 53.

L'employeur affine ses salariés à un contrat souscrit auprès d'un ou plusieurs opérateurs définis à l'article 57. Faute d'avoir souscrit un tel contrat garantissant chacune des prestations définies à l'article 53, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations non assurées aux salariés bénéficiaires.

Soucieux d'offrir aux salariés de la Branche une couverture complémentaire leur permettant une prise en charge de qualité, les partenaires sociaux de la Branche ont défini un « panier de garanties » amélioré par rapport au panier de soins défini par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du Code de la Sécurité sociale.

ARTICLE 50 – CHAMP D'APPLICATION

Le régime de complémentaire santé est applicable, à l'ensemble des salariés Non Cadres et Cadres des entreprises de la Branche.

ARTICLE 51 – BÉNÉFICIAIRES

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 52, tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 50 sont obligatoirement couverts, et ce de façon identique, par le régime mis en place par le présent accord.

ARTICLE 52 – DISPENSES D’AFFILIATION

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, les salariés qui peuvent demander une dispense d'affiliation au titre du présent accord sont les suivants :

- Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois ;
- Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel ;
- Les autres cas de dispense sont ceux définis à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale, sous réserve que l'employeur les ait préalablement inscrits dans son acte fondateur de mise en place du régime mentionné à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité sociale.

Les salariés qui relèvent de l'un des cas de dispenses prévus par le présent accord et ne souhaitant pas adhérer au régime, devront formuler expressément et par écrit leur volonté auprès de leur employeur, en précisant leur cas de dispense et en apportant les pièces justificatives nécessaires. Tout salarié peut, à tout moment, revenir sur sa décision de dispense d'affiliation et solliciter par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du 1^{er} jour du mois qui suit sa demande.

ARTICLE 53 – GARANTIES

Les garanties visées sont celles définies en annexe 4 de la présente Convention.

Les garanties définies sont établies sur la base de la législation et de la réglementation relatives à l'assurance maladie et relatives à l'assiette des cotisations sociales en vigueur au moment de sa signature. En cas d'évolution de cette législation ou réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réexaminer l'étendue des garanties précédemment définies.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la Sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne

peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte l'article L. 911-7 II du Code de la Sécurité sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables » conformément à la législation et réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés relevant du Régime local d'Alsace Moselle, les organismes assureurs tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité sociale pour cette zone géographique.

ARTICLE 54 – FINANCEMENT DU RÉGIME

Il est rappelé que l'employeur doit mettre en place, à minima, une couverture de base conventionnelle obligatoire pour le salarié dit « isolé » (seul, hors ayants droit et conjoint).

Le financement de cette couverture frais de santé de base est réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

- 50 % à la charge de l'employeur,
- 50 % à la charge du salarié.

ARTICLE 55 – PÉRIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège Cadres ou Non Cadres correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont interrompues. L'interruption des garanties s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Pendant cette période, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

ARTICLE 56 – MAINTIEN DES GARANTIES

Le maintien des garanties applicable est celui fixé à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

ARTICLE 57 – GESTION DU RÉGIME

Les entreprises ont la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'article 1^{er} de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 à savoir :

- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du Code de la Sécurité sociale.
- Mutuelles relevant du Code de la mutualité.
- Entreprises régies par le Code des assurances.

»» CHAPITRE X – RÉGIME DE RETRAITE ET DE PRÉVOYANCE

ARTICLE 58 – RÉGIME GÉNÉRAL

Le régime général de retraite et de prévoyance assuré aux salariés permanents des entreprises assujettis à la présente Convention est composé de :

- Un régime de retraite complémentaire à celle assurée par la Sécurité sociale, comme défini au présent chapitre.
- Un régime de prévoyance comme défini au présent chapitre.

ARTICLE 59 – RETRAITE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET ASSIMILÉ

59.1 – Pour la partie inférieure au plafond de la Sécurité sociale (Tranche « A »)

Les entreprises employeurs, entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective, sont tenus d'adhérer à la caisse BTP-retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Cette obligation est applicable pour les salariés cadres et assimilés tels que définis au paragraphe B.

59.2 – Pour la partie égale ou supérieure au plafond de la Sécurité sociale (tranches « B » et « C »)

Le régime de retraites par répartition institué par la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 est obligatoirement applicable aux salariés classés dans le personnel d'encadrement, suivant définition figurant à l'article 17 de la présente Convention (Cadres à partir du Niveau G et Assimilés Cadres pour les Salariés au Niveau F).

Ce régime pourra éventuellement être étendu, par voix d'accord, au sein des entreprises, dans les conditions définies à l'article 36 de l'annexe I à la Convention du 14 mars 1947, aux salariés dont le Niveau de classification est au moins égal au Niveau C.

La cotisation fixée pour ce régime est à la charge de l'employeur et du salarié selon une répartition telle que définie par l'article 6 de la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

Pour ce régime, les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective, peuvent adhérer à la Caisse Nationale de Retraite du Bâtiment, des Travaux Publics et des Industries Connexes (CNRBTPIC), 7, rue du Regard, 75006 Paris.

ARTICLE 60 – RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT ET ASSIMILÉS

Les entreprises, entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés visés par l'article 59 ci-dessus au régime de base des cadres « RNPC » de l'institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics – BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

Les prestations applicables et taux de cotisation sont rappelés au titre A et B de l'annexe 3 de la présente Convention à titre d'indication.

Seules les dispositions détaillées du règlement de l'institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics font référence.

La cotisation fixée pour ce régime est :

- à la charge de l'employeur pour la cotisation sur la tranche A ;

– la répartition de la cotisation entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur pour la cotisation sur les tranches B et C.

Les entreprises déjà adhérentes à un organisme de prévoyance autre que celui désigné, et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

ARTICLE 61 – RÉGIME DE RETRAITE DES SALARIÉS NON CADRES

Les entreprises, entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus à la caisse BTP-retraite, 7, rue du Regard, 75006 Paris.

La retraite complémentaire à celle assurée par la Sécurité sociale, fondée sur le principe de la répartition, sera conforme à la législation en vigueur.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les entreprises, déjà adhérentes à un organisme de retraite autre que celui désigné, pourront poursuivre leur adhésion.

ARTICLE 62 – RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON CADRES

Les entreprises, entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective, sont tenus d'adhérer pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus :

– à l'Institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux Publics – BTP-Prévoyance, 7, rue du Regard, 75006 Paris, au titre des garanties telles que définies au titre C de l'annexe 3 à la présente Convention.

La répartition de la cotisation pour ce régime entre le salarié et l'employeur ne pourra pas excéder 50 % à la charge du salarié, le différentiel étant couvert par l'employeur.

Les garanties de prévoyance dont bénéficient les salariés non cadres sont définies par le titre C de l'annexe 3 à la présente Convention.

Les taux de cotisation sont définis par le titre D de l'annexe 3 à la présente Convention.

Les entreprises, déjà adhérents à un organisme de prévoyance autre que celui désigné et assurant des avantages au moins équivalents, pourront poursuivre leur adhésion.

ARTICLE 63 – MODALITÉS D'ORGANISATION DE LA MUTUALISATION DES RISQUES DE PRÉVOYANCE

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, les signataires se réuniront tous les 5 ans afin d'examiner les modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance mentionnés aux articles 60 et 62 de la présente Convention Collective.

À cet effet, ils examineront, selon la procédure qu'ils auront préalablement décidée, l'équilibre technique des opérations mises en œuvre par BTP-Prévoyance et la qualité de sa gestion administrative et financière.

ARTICLE 64 – CLAUSE DE REVALORISATION

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement au 1^{er} juillet de chaque exercice.

La première revalorisation intervient au plus tôt au 1^{er} juillet de l'exercice suivant celui au cours duquel les prestations ont pris effet.

Conformément au premier alinéa de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale, dans l'hypothèse où les parties signataires décideraient d'une modification, pour l'ensemble des cabinets employeurs relevant de son champ d'application, des conditions d'adhésion, prévues aux articles 60 et 62 de la présente Convention, il appartiendra aux partenaires sociaux de définir les modalités de revalorisation des rentes en cours de service.

Dans tous les cas, la charge représentée par le financement des revalorisations postérieures à la date d'effet de la modification des conditions d'adhésion des cabinets employeurs à BTP-Prévoyance sera supportée intégralement par chaque organisme assureur auprès duquel les cabinets employeurs concernés auront adhéré ou souscrit un contrat.

»» CHAPITRE XI – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

ARTICLE 65 – RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

La résiliation du contrat de travail par l'une ou l'autre des parties sera notifiée par un courrier recommandé avec accusé de réception, la date d'envoi constituant la date de notification de la rupture du contrat sous réserve de l'application du Code du travail.

ARTICLE 66 – CONDITIONS PARTICULIÈRES DE PRÉAVIS

Le Contrat de travail à Durée Indéterminée (CDI) peut être rompu par l'employeur ou le salarié, sous réserve qu'un préavis soit respecté. Sa durée diffère selon qu'il s'agit d'une démission ou d'un licenciement.

Sauf accord entre les parties prévoyant une durée supérieure, la durée du préavis est fixée conventionnellement comme suit, quelle que soit la partie qui dénonce le contrat :

- hors période d'essai et ayant moins de deux ans de présence : un mois,
- au-delà de deux ans de présence : deux mois.

Préavis en cas de démission : Le préavis court à compter de la notification de la démission.

Préavis de licenciement : Le préavis court à compter de la date de la première présentation de la lettre recommandée notifiant le licenciement.

Il n'y a pas de préavis en cas de licenciement pour faute grave ou faute lourde ou pour incapacité consécutive à une maladie non professionnelle.

Le délai de préavis de démission, comme celui de licenciement, est un délai préfix (sans suspension, sans interruption).

Absence pour recherche d'emploi :

Pendant la période de préavis, et après six mois de présence effective à l'entreprise, tous les salariés ont le droit de s'absenter, sans réduction de salaire, pour chercher un nouvel emploi, dans les conditions suivantes :

- en cas de démission : 5 heures, quelle que soit la durée du préavis, et 1 jour pour les salariés bénéficiant de la disposition du forfait jours,
- en cas de licenciement : 35 heures par mois de préavis et 5 jours pour les salariés bénéficiant de la disposition du forfait jours.

Les périodes d'absence sont laissées à l'initiative du salarié sous réserve d'un délai de prévenance de 48 heures. Après accord des parties, ces heures pourront être regroupées à la fin du préavis.

Les heures ci-dessus peuvent être groupées ou réparties par journées ou demi-journées échelonnées. Elles s'entendent pour un temps complet tel qu'il est défini à l'article 21 de la présente Convention et dans le contrat de travail.

Si le salarié n'effectue pas un travail à temps complet ou n'a pas six mois de présence effective dans l'entreprise, le nombre d'heures allouées est proportionnel au nombre d'heures de travail ou au nombre de mois réellement effectués par rapport à l'horaire normal de l'entreprise ou aux six mois visés ci-dessus.

Dès que le salarié est pourvu d'un nouvel emploi, ce qu'il est tenu de déclarer sans délai à son employeur, il n'a plus à s'absenter de son lieu de travail.

En cas de licenciement, l'intéressé a le droit d'occuper le plus rapidement possible son nouvel emploi, sans achever le préavis. Le salaire du temps de préavis est alors calculé au prorata du temps de préavis réellement effectué.

Dispense de préavis :

Lorsque l'employeur décide de la dispense de préavis de sa propre initiative, il doit maintenir les salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail pendant cette période.

Lorsque l'employeur décide cette dispense à la demande du salarié et que le contrat de travail cesse à la date convenue avec ce dernier, il n'y a pas de versement d'indemnité pour la période de préavis restant théoriquement à courir.

La dispense de préavis doit être non équivoque : l'employeur doit rédiger une dispense de préavis qui précise si cette dernière a été décidée à son initiative ou à la demande du salarié.

Si l'employeur décide de refuser d'accorder la dispense que le salarié sollicite, ce dernier doit alors effectuer son préavis.

Mais, lorsque l'inexécution du préavis résulte de l'incapacité du salarié, du fait de sa maladie, aucune indemnité compensatrice de préavis ne peut être mise à la charge du salarié.

ARTICLE 67 – LICENCIEMENT

Licenciement pour motif personnel :

Le licenciement pour motif personnel est obligatoirement précédé d'un entretien au cours duquel l'employeur indique les motifs de la mesure envisagée et recueille les observations du salarié. Celui-ci a la faculté de se faire assister par une personne de son choix appartenant au personnel de l'entreprise ou dont le nom figure sur la liste des conseillers des salariés, lors de son entretien.

Si le licenciement est décidé, l'employeur le notifie au salarié par lettre recommandée avec avis de réception, selon la procédure fixée par le Code du travail.

Le salarié licencié bénéficie :

- du délai-congé ou préavis défini à l'article 66 ci-dessus ou le cas échéant, de l'indemnité compensatrice correspondante (sauf en cas de faute grave ou lourde),
- de l'indemnité de licenciement telle qu'elle est prévue à l'article 68 de la présente Convention (sauf en cas de faute grave ou lourde),
- de l'indemnité compensatrice de congés payés à laquelle il peut prétendre, y compris pour la période couverte par le délai-congé ou préavis (sauf en cas de faute lourde),
- de toutes les autres indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles auxquelles il a droit.

Licenciement pour motif économique :

L'employeur qui envisage de licencier un ou plusieurs salariés pour motif économique, est tenu de respecter la procédure définie par le Code du travail.

Priorité de réengagement :

En cas de licenciement prononcé pour motif économique, le salarié, à condition d'en avoir fait la demande écrite à l'employeur au cours des douze mois suivant son licenciement, a priorité de réengagement et ce, pendant un délai d'un an à dater de ce licenciement.

L'employeur est tenu d'aviser le salarié du rétablissement de son emploi par lettre recommandée avec accusé de réception au dernier domicile connu du salarié par l'employeur. Le salarié dispose alors d'un délai de 15 jours, à première présentation de cette notification, pour communiquer sa décision à l'employeur. Passé ce délai, et sans réponse du salarié,

l'employeur est délivré de toutes obligations envers celui-ci.

Licenciement pour faute grave ou lourde :

Le licenciement pour faute grave supprime toutes indemnités de licenciement et le préavis.

La faute lourde entraîne les mêmes conséquences et de plus supprime l'indemnité de congés payés.

ARTICLE 68 – INDEMNITÉS DE LICENCIEMENT

Sauf en cas de faute grave ou de faute lourde, une indemnité de licenciement distincte de celle éventuellement versée en compensation du délai de congé ou préavis, est versée au salarié licencié, dans les conditions suivantes :

- L'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à 1/5^e de mois de salaire de référence par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 1/5^e de mois de salaire de référence par année au-delà de 10 ans d'ancienneté ;
- Le salaire de référence est déterminé selon le calcul le plus favorable au salarié :
 - soit 1/12^e de la rémunération brute (salaire, primes, etc.) des douze derniers mois qui précèdent la notification du licenciement ;
 - soit 1/3^e de la rémunération brute des trois derniers mois. Dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel, versée au salarié pendant cette période, n'est prise en compte que dans la limite d'un montant calculé à due proportion.

ARTICLE 69 – ALLOCATION DE FIN DE CARRIÈRE

L'âge de cessation d'activité permettant aux salariés de faire valoir leurs droits à la retraite est fixé par la loi.

Le départ ou la mise à la retraite est un événement qui se prépare longtemps à l'avance. L'employeur qui envisage une mise à la retraite ou le salarié qui prévoit un départ à la retraite doit en informer l'autre partie sous réserve du respect du préavis légal.

Cette cessation d'activité ouvre droit à l'allocation de fin de carrière.

Les salariés invités à faire valoir leurs droits à la retraite ou ceux qui la prennent volontairement à un âge égal ou supérieur aux dispositions légales ou à un âge inférieur en raison de leurs droits particuliers en vertu de la législa-

tion en vigueur, perçoivent une allocation de fin de carrière proportionnelle à leur ancienneté dans l'entreprise, ainsi calculée :

- il sera versé au salarié, par année de présence dans l'entreprise, une allocation dont le montant est égal au un huitième (1/8) du salaire brut mensuel moyen déterminé par les douze derniers mois de présence, y compris toutes primes, gratifications et autres éléments constitutifs du salaire contractuel,
- pour toute fraction d'année, le montant de l'allocation sera proportionnel au nombre de mois de présence inclus dans cette fraction.

Bénéficient des dispositions du présent article, les salariés reconnus inaptes à l'exercice de leur profession et, de ce fait, admis à la retraite anticipée, en application de la législation de la Sécurité sociale, l'allocation sera calculée dans ce cas comme si le salarié était resté en fonction jusqu'à son âge légal de départ à la retraite.

»» CHAPITRE XII – ACCORDS D'ENTREPRISE

ARTICLE 70 – THÈMES OUVERTS À LA NÉGOCIATION

Dans le respect des dispositions des articles L. 2253-1 à 4 du Code du travail, les négociations dans les entreprises d'économistes de la construction pourront porter sur tous les thèmes pouvant faire l'objet d'une négociation collective, sauf la classification, les salaires minima conventionnels, les garanties collectives mentionnées à l'article L. 912-1 du Code de la Sécurité sociale, et la mutualisation des fonds de la formation professionnelle.

Aucune disposition d'accord collectif ne pourra être moins favorable que celle de la présente Convention. Ce caractère s'apprécie par catégorie d'avantages. Cette disposition ne concerne toutefois pas les cas dans lesquels le législateur prévoit expressément la primauté de l'accord d'entreprise sur la Convention Collective de Branche, comme c'est le cas notamment en matière des temps de travail.

Aucune proposition syndicale ne pourra être écartée des discussions sans avoir fait l'objet d'un examen et d'une réponse circonstanciée et écrite.

ARTICLE 71 – NÉGOCIATION AVEC LES DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et des organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise, sur la base des critères de représentativité définis aux articles L. 2121-1 et L. 2122-1 du Code du travail. La validité d'un accord est subordonnée aux trois conditions cumulatives ci-après :

- sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au CE ou de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel et quel que soit le nombre de votants,
- l'absence d'opposition d'une ou de plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.
- le dépôt auprès de l'autorité administrative.

Cet accord devra être communiqué par l'employeur à la Commission Paritaire Nationale de Validation des Accords.

ARTICLE 72 – NÉGOCIATION AVEC LES REPRÉSENTANTS ÉLUS DU PERSONNEL

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail, dans les entreprises d'économistes de la construction de moins de 200 salariés dépourvues de délégués syndicaux, les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel sans mandat syndical, pourront négocier et conclure des accords collectifs de travail.

ARTICLE 73 – NÉGOCIATION AVEC UN SALARIÉ MANDATÉ

Les signataires s'engagent à faciliter le droit à la représentation collective dans les entreprises en l'absence de délégués syndicaux ou de représentants élus du personnel et lorsqu'un procès-verbal de carence a été établi dans les entreprises assujetties à l'obligation d'élections. L'employeur peut négocier dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24 du Code du travail avec un ou plusieurs salariés spécialement mandatés à cet effet par une ou

plusieurs organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche au sens de l'article L. 2122-5.

Les syndicats, représentatifs au niveau de la Branche au sens de l'article L. 2122-5 du Code du travail, sont informés par l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trente jours à l'avance de la date prévue de la première réunion de négociation et de son objet.

Pendant toute la durée de la négociation et jusqu'à sa conclusion, le salarié mandaté par une des organisations représentatives, dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions dans la limite qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 14 heures mensuelles, considéré comme temps de travail effectif non compris le temps passé en réunion de négociation avec l'employeur.

Préalablement à l'engagement de la négociation, l'employeur devra s'assurer de la nature du mandat détenu par le salarié mandaté, et définira le calendrier des réunions de négociation. Le terme de la négociation sera constaté par la signature d'un accord d'entreprise ou par un procès-verbal de désaccord.

L'accord négocié dans ces conditions n'acquiert valeur d'accord collectif qu'après avoir été approuvé par les salariés de l'entreprise, à la majorité des suffrages exprimés lors de la consultation prévue par l'article L. 2232-27 du Code du travail.

L'accord devient applicable après dépôt auprès de l'autorité administrative. Une copie de l'accord accompagnée de l'accusé de réception de la notification est adressée à la Commission Paritaire Nationale des Accords Collectifs par courrier recommandé avec AR.

ARTICLE 74 – SAISINE DE LA COMMISSION

La Commission Paritaire Nationale de Validation est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation.

Cette saisine doit s'effectuer par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée à la présidence de la Commission Paritaire Nationale de Validation. Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable prévue par l'article L. 2232-21 du Code du travail, adressée par l'employeur, en lettre recommandée avec avis de réception, à chacune des organisations syndicales représentatives

des salariés de la Branche sur sa décision d'engager des négociations collectives (la liste et l'adresse des organisations syndicales représentatives sont indiquées en préambule de la Convention Collective),

- un document indiquant, à la date de signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 111-2 du Code du travail,
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier et un exemplaire en version numérique,
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord,
- les nom et adresse de l'entreprise, la nature et l'adresse de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé l'accord.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble de ces documents, la présidence de la commission de validation, dès réception du dossier, demande à la partie ayant saisi la commission de le compléter.

Dès que le dossier est complet, la présidence de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou messagerie électronique, à chacune des organisations membres préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments.

La convocation doit être envoyée aux membres de la Commission Paritaire Nationale de Validation au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Les réunions de chaque Commission Paritaire Nationale de Validation se tiennent selon une périodicité de 3 mois. (Sauf absence de dossier).

ARTICLE 75 – DÉCISIONS DE LA COMMISSION

La commission rend une décision de validation dans l'hypothèse où l'accord respecte les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. Toute décision de rejet doit être motivée.

Le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la Commission Paritaire Nationale de Validation est considérée comme acquise dès lors qu'une majorité en suffrages exprimés s'est dégagée en ce sens.

Lorsque la Commission Paritaire Nationale de Validation n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de l'envoi par lettre recommandée avec avis de réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

Par ailleurs, au sein de la Commission Paritaire Nationale de Validation, chaque organisation syndicale de salariés aura un représentant et les organisations professionnelles d'employeurs disposeront d'un nombre de voix égal.

ARTICLE 76 – NOTIFICATION DES DÉCISIONS

La décision explicite de la Commission Paritaire Nationale de Validation est notifiée aux parties à l'accord dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La décision est notifiée à la partie signataire qui a saisi la commission par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

La décision implicite de validation, visée à l'article 75, est notifiée à la demande d'une des parties signataires de l'accord d'entreprise.

»» CHAPITRE XIII : COMMISSIONS PARITAIRES

ARTICLE 77 – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Les commissions paritaires sont les suivantes :

- Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (CPNNC).
- Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).
- Commission Paritaire Nationale de Validation des accords (CPNVA).

77.1 – Composition des commissions :

Les commissions sont composées de représentants dûment mandatés par leurs organisations syndicales représentatives entrant dans le champ d'application de la présente Conven-

tion à raison d'un titulaire et d'un suppléant par organisation de salariés et d'un nombre total au plus égal de membres des organisations patronales.

77.2 – Fonctionnement des commissions :

Les commissions élisent en leur sein chaque année une présidence composée d'un président et d'un vice-président. Le président est alternativement soit du collège employeur, soit du collège salarié.

Le vice-président appartient obligatoirement à l'autre collège. Le président a pour fonction :

- de coordonner et d'animer l'activité de la commission,
- de convoquer par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme les organisations syndicales aux réunions par tout moyen adapté dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le vice-président a pour fonction :

- D'assurer le secrétariat du paritarisme.
- De rédiger les comptes-rendus et les accords, avant validation en commission.

L'ordre du jour est préparé par la présidence.

Les organisations syndicales représentatives peuvent ajouter un point à l'ordre du jour et celui-ci ne pourra être écarté et fera l'objet d'un examen spécifique et circonstancié.

En l'absence de consensus, les décisions sont prises à la majorité des présents ou dûment représentés par pouvoir de l'une des organisations syndicales représentatives de la Branche.

77.3 – Mission des commissions :

A – Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (CPNNC) :

- **L'étude** de nouveaux textes ou proposition de textes émanant d'une organisation syndicale représentative.
- La **révision** des textes de la Convention nationale en fonction de nouvelles législations et la rédaction d'avenants tendant à les modifier.
- La **négociation** au minimum deux fois par an des salaires minimums conventionnels applicable au champ d'application de cette Convention.

- L'**interprétation** des articles de la Convention Collective à la demande d'une organisation syndicale représentative.

B – Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) :

- L'**analyse** de la situation économique et de l'emploi dans la profession.
- La **proposition** de toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de emploi et notamment d'être organisme prescripteur des activités de l'observatoire des métiers.
- La **définition** d'une politique de formation.
- Les **relations** avec l'OPCA de la profession.

C – Commission Paritaire Nationale de Validation des Accords (CPNVA) :

- La **validation** des accords d'entreprises conformément aux dispositions du chapitre XIV.

77.4 – Fréquence des réunions :

Les commissions paritaires nationales susvisées se réuniront au minimum quatre fois par an et à la demande d'une organisation syndicale représentative autant de fois qu'il sera utile en fonction des besoins.

En revanche la Commission Paritaire Nationale de Validation des Accords (CPNVA) se réunira selon les modalités définies au chapitre XIV.

Les commissions peuvent se diviser en groupe de travail.

La mise en forme et la diffusion des comptes rendus et des accords sont assurées par le collègue employeur.

»» CHAPITRE XIV – DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME

ARTICLE 78 – FONDS DE FONCTIONNEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME (FFDP)

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de moyens. C'est l'esprit dans lequel les signataires entendent définir le cadre de fonctionnement de leurs travaux afin de garantir le droit des salariés et des employeurs à la négociation collective. En conséquence, il a été convenu ce qui suit :

Il est institué un Fonds de Fonctionnement et de Développement du Paritarisme dans le cadre de la Convention Collective Nationale destiné à financer notamment :

- le remboursement des frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés de entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs composant les délégations syndicales représentatives appelées à participer aux travaux et réunions paritaires liées à la Convention Collective Nationale des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs,
- le remboursement aux employeurs du maintien de la rémunération (salaires et charges) de leurs salariés, représentants mandatés par leur organisation syndicale représentative, pour participer à ces réunions,
- les frais de secrétariat, d'édition, de diffusion, d'information, liés à la Convention Collective Nationale et aux diverses commissions afférentes,
- les frais de collecte exposés par l'organisme défini ci-dessous, chargé du recouvrement.

Un règlement intérieur conclu entre les organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés signataires, définira les modalités de prise en compte des différentes dépenses liées à l'application du présent accord, et fixera les modalités de gestion des fonds collectés. Les parties contractantes conviennent que les dispositions du présent avenant, y compris le taux de cotisation, pourront être modifiées en fonction de l'examen des statistiques portant sur l'utilisation des fonds.

ARTICLE 79 – FINANCEMENT DU FFDP

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle, à la charge des employeurs, assise sur la masse salariale brute de l'effectif salarié des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs. **Le taux de cette cotisation est fixé à 0,06 % appelé dès le premier Euro.**

Les parties signataires mandatent l'OPCA-PL (Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales) pour recouvrer auprès des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs cette cotisation selon des modalités suivantes :

- la cotisation est appelée en même temps mais distinctement des cotisations de financement de la formation continue,
- la cotisation de l'année N est appelée l'année N + 1,
- l'assiette de contribution est constituée par la masse salariale brute de l'année N.

»» CHAPITRE XV – DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 80 – DÉPÔT DE LA PRÉSENTE CONVENTION

Les textes de la présente Convention et ceux de ses annexes figurant à l'article 84 seront déposés auprès des services du ministère chargé du Travail et des Conventions Collectives ainsi qu'au secrétariat greffe du conseil des prud'hommes du lieu de sa conclusion, conformément à l'article L. 132-10 alinéa 1, L. 2231-6, L. 132-10 alinéa 3, L. 2261-1 L. 132-10 alinéa 4, L. 2262-8, L. 312-10 alinéas 1 et 2 : D. 2231-2 du Code du travail. La présente Convention Collective Nationale et ses annexes entreront en vigueur deux mois à compter du jour qui suivra ce dépôt.

ARTICLE 81 – ADHÉSION

Conformément au Code du travail, tout syndicat professionnel non signataire de la présente Convention pourra y adhérer ultérieurement. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion auprès du ministère chargé du Travail et des Conventions Collectives et du secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion de la Convention. Le syndicat qui aura décidé d'adhérer à la présente Convention est tenu d'en informer les parties déjà

contractantes par lettre recommandée avec accusé de réception.

ARTICLE 82 – EXTENSION

En application de l'article L. 131-1 et L. 2221-1 du Code du travail, les parties contractantes de la présente Convention et de ses annexes effectueront, dans le délai maximum d'un mois après leur dépôt, l'ensemble des formalités nécessaires pour l'obtention de leur extension à l'ensemble du secteur d'activité entrant dans son champ d'application.

ARTICLE 83 – FORCE OBLIGATOIRE

Il ne peut-être dérogé aux stipulations de cette Convention Collective par un accord d'entreprise dans un sens moins favorable au salarié.

ARTICLE 84 – ANNEXES À LA PRÉSENTE CONVENTION

La présente convention comporte une série de dispositions qui sont précisées en annexes :

Annexe 1 : Grilles Hiérarchiques de Classification

Annexe 2 : Relative à la Formation professionnelle

Annexe 3 : Relative au régime de Prévoyance

Annexe 4 : Relative au Régime de Complémentaire Santé

Fait à Paris, le 16 décembre 2015
En 10 exemplaires

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



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**



ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

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

Date :

Signature,

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

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



PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
RETRAITE
ÉPARGNE
ASSURANCES
ACTION SOCIALE
VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE

ENFIN UN LIVRE PASSIONNANT,

Un nouveau livre va sortir, avec pour principal héros François Hollande. Il a été écrit par la célèbre historienne Louise Marie-Madeleine, Marthe Émilienne POT. (Ses parents avaient un complexe : ils trouvaient leur patronyme trop court et avaient compensé ce qu'ils considéraient comme un inconvénient par l'adjonction de plusieurs prénoms).

Mme Pot nous l'appellerons ainsi par commodité, connaît très bien le président et a fait une étude de sa vie notamment de son enfance et de son adolescence. Ils auraient d'ailleurs eu une aventure tous les deux, dans sa chambre car Mme Pot, de chambre ne sortait que rarement, sa santé étant fragile.

J'ai lu quelques extraits du livre en question, en voici un résumé de pages choisies : L'enfance du petit François fut difficile. Son père, colporteur, battait la campagne pour vendre de village en village de la bimbeloterie, du cirage, des lacets des bretelles etc. Il se déplaçait en triporteur. Les recettes étaient maigres, les jours de pluie en passant il ramassait des escargots pour améliorer l'ordinaire.

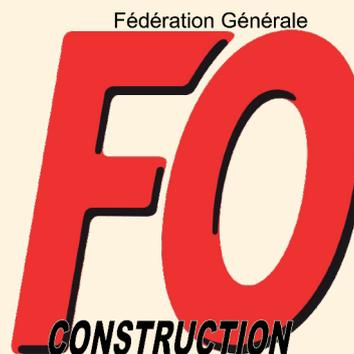
Sa maman faisait la lessive, reprisait les vêtements, allait en forêt faire des fagots, tout en cherchant des champignons et, les grands jours, quelques brins de persil pour accommoder les escargots. Le petit François après avoir passé son certificat, parti pour la ville, continuer ses études. Et c'est là, qu'il arriva chez Louis François Ferdinand Pot qui lui louait un garni dans les combles. En paiement de son loyer il devait s'occuper de la maîtresse de maison, souvent alitée, Mme Pot. On peut croire, bien que cela ne figure pas dans le livre, qu'il remplit ses obligations avec ardeur tant il était honnête. De leur côté, dans leur sombre mesure, les parents se privaient de tout pour leur petit Fifi : le triporteur avait été vendu pour acheter un cartable neuf lors de son entrée à l'ENA.

Puis ce fut l'aventure avec Ségolène, la lutte pour le pouvoir au sein de ménage d'abord : qui des deux allait faire les courses au mammoth, qui changerait les couches des petits etc. J'abrège... Enfin vint le match final pour la présidence de la république. D'après Louise Marie Madeleine Marthe Émilienne Pot il y eut des coups. Beaucoup plus nerveuse et volontaire que lui, Ségolène aurait eu le dessus, vous connaissez la suite. Élection manquée pour Ségolène, séparation, Succès de François.

Le livre passionnant de M.-M. M. E. Pot, fera date, cette épopée d'un homme du terroir, bien de chez nous, effacera les effets néfastes du dernier ouvrage à scandale écrit par deux journalistes à la petite semaine.



Votre dévoué Gérard MANSOIF
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

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

SMIC au 1^{er} janvier 2016

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

Plafond Sécurité Sociale mensuel

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

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
Frank SERRA

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



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

Site Internet :
www.foconstruction.com