

# FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

## CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 652 | DÉCEMBRE 2016


**ÉDITORIAL** de Jean-Claude Mailly du 7 décembre 2016

## « NI CHIEN DE GARDE, NI CHIEN D'ACCOMPAGNEMENT ! »

Comme je l'ai déjà annoncé au nom de Force Ouvrière, nous ne donnerons aucune consigne de vote, directe ou indirecte, à l'occasion des élections présidentielles.

Cela ne nous empêchera pas de faire connaître publiquement, en 2017, nos positions, analyses et revendications sur les questions économiques et sociales, tant sur le plan national qu'europpéen et international.

Conformément à nos résolutions, nous rappellerons en particulier que l'austérité est triplement suicidaire : socialement, économiquement et démocratiquement.

Au fur et à mesure, les candidat(e)s vont faire connaître leurs programmes. Sans prendre parti nous réagirons à des propositions qui, sur le plan économique, social ou syndical, nous apparaîtraient dangereuses.

En effet, tout le monde connaît l'adage « qui ne dit mot consent ».

C'est ainsi que nous avons exprimé nos fortes inquiétudes sur les propositions annoncées par l'un des candidats, à savoir notamment :

- la suppression de 500 000 postes de fonctionnaires ;

- la fin du monopole syndical pour le premier tour des élections sociales ;
- les menaces sur l'existence de la Sécurité sociale ;
- la fin de la durée légale du travail ;
- le relèvement des seuils sociaux de 10 à 50 et de 50 à 100, le tout avec l'accentuation d'une politique néolibérale, facteur d'inégalités croissantes, de chômage, de faible activité, de baisse du pouvoir d'achat.

Certes, nous sommes réalistes et nous savons faire la part des choses entre une élection dans le cadre des primaires et une élection présidentielle.

Nous serons donc attentifs.

Et comme d'habitude, sans hésitation, nous ferons valoir notre syndicalisme libre et indépendant. Dire les choses, faire ce que l'on dit, là est l'essentiel.

Que cela plaise ou non n'est pas le problème. Ni chien de garde, ni chien d'accompagnement !

*La Fédération vous souhaite  
de Bonnes Fêtes de fin d'Année.*

Frank SERRA  
Secrétaire Général

BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS › p. 4-16

SECTEUR BOIS › p. 17-23

AMEUBLEMENT › p. 24-26

ARCHITECTURE › p. 27-30

NAVIGATION DE PLAISANCE › p. 31

TUILES-BRIQUES › p. 32

PAPIER &amp; CARTON › p. 33-36

INFORMATIONS GÉNÉRALES › p. 37-38

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



## 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**

**Salaires, emploi, conditions  
de travail, santé, retraite,  
formation ...**

**EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER**

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

la plate-forme Internet  
des salariés des TPE

**FO**  
TPE  
2016

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

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

# 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** - **vitriers** - **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.

# ACCORD DU 29 JUIN 2016

## RELATIF À LA STRATÉGIE DES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DANS LE CHAMP EMPLOI FORMATION

### »» PRÉAMBULE

Au cours des 10 dernières années, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics ont signé des accords afin de développer la formation professionnelle tout au long de la vie et la qualité de la formation professionnelle dans leurs Branches professionnelles.

Ils ont engagé également une réforme de leurs organismes en charge de la formation au sein des Branches du Bâtiment et des Travaux Publics pour adapter ceux-ci à l'évolution de la réglementation et de l'environnement institutionnel.

Ces différentes initiatives ont permis d'accompagner le développement de la formation professionnelle des jeunes, notamment de l'apprentissage, et de la formation des salariés des entreprises et des demandeurs d'emploi.

La profession est confrontée à une mutation, au moment où elle met en œuvre la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014 qui reprend pour l'essentiel les dispositions de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013.

Dans ce contexte, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics réaffirment leur volonté de disposer et mettre en œuvre une politique de Branche forte et ambitieuse, au service des jeunes, des salariés, des demandeurs d'emploi et des entreprises de la profession ainsi qu'au service des organismes de formation qui participent au développement des qualifications et des compétences professionnelles des différents publics.

Ils considèrent que la réussite de cette politique de Branche ambitieuse n'est possible qu'en agissant à plusieurs niveaux et décident de prendre les dispositions suivantes :

### »» ARTICLE 1 : POLITIQUE DES BRANCHES DANS LE DOMAINE DES ÉTUDES ET RECHERCHES

Au regard des missions qui leur sont confiées notamment par la loi de mars 2014 mais également des engagements fixés par les accords de 2004 et 2013, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable qu'elles disposent d'une information de qualité sur les besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences, et ce, à tous les niveaux d'emploi et sur l'ensemble du territoire.

Dans un environnement en forte mutation, ces données sont essentielles pour que les partenaires sociaux puissent piloter la politique professionnelle, et notamment la politique de certification, et alimenter un dialogue constructif avec les pouvoirs publics et l'ensemble des acteurs qui concourent au développement de la formation professionnelle dans le Bâtiment et les Travaux Publics, au niveau national comme au niveau régional.

Les organisations signataires rappellent que les ressources affectées par l'Observatoire des métiers du BTP, par le CCCA-BTP ou par l'OPCA de la Construction, permettent de disposer déjà aujourd'hui :

- d'analyses statistiques détaillées, au niveau national comme au niveau régional ;
- d'informations sur les métiers et leurs évolutions et de portraits statistiques ;
- d'outils de cartographie et de gestion des compétences ;
- de données sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers, des emplois, des dispositifs de certification professionnelle et des qualifications ;
- d'études prospectives sur les besoins ;
- d'analyses sur les dispositifs de formation.

Les organisations signataires considèrent néanmoins que la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires en charge de

la politique d'études gagnerait à être renforcée à l'initiative de l'Observatoire des métiers du BTP et dans le cadre des prérogatives respectives des différentes instances ou organismes paritaires.

Cela permettrait notamment de :

- établir un programme coordonné d'études en fonction des priorités des partenaires sociaux ;
- développer les études prospectives tant au niveau national que régional ;
- coordonner l'utilisation de ces travaux et leur exploitation par les entreprises, les salariés, les organismes de formation, les partenaires sociaux et acteurs institutionnels nationaux et régionaux ;
- optimiser les partenariats avec l'ensemble des fournisseurs de statistiques au niveau professionnel et interprofessionnel ;
- développer l'analyse et l'exploitation des données au niveau des territoires, au plus près des besoins des jeunes, des entreprises et de leurs salariés ;
- développer une politique de veille et d'anticipation sur l'évolution des besoins de la profession.

## »» ARTICLE 2 : POLITIQUE DES BRANCHES EN MATIÈRE D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Quelle que soit la conjoncture, les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics recrutent au moins chaque année 75 000 salariés pour renouveler leurs effectifs.

Elles ont besoin de continuer à faire connaître leurs métiers et leurs évolutions, les emplois qu'elles proposent et les formations qui permettent d'accéder aux différents niveaux d'emploi et de qualification.

Elles sont en concurrence avec d'autres entreprises d'autres secteurs professionnels qui cherchent également à attirer et accueillir les jeunes et y consacrent parfois des moyens significatifs.

Dans ce cadre, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable que la profession développe une politique de communication ambitieuse auprès des jeunes et de leur famille, des demandeurs d'emploi et de l'environnement institutionnel qui participe à l'orientation professionnelle des différents publics.

ronnement institutionnel qui participe à l'orientation professionnelle des différents publics.

D'ores et déjà de nombreuses actions sont engagées par le CCCA-BTP, l'OPCA de la Construction et l'Observatoire des métiers du BTP à différents niveaux :

- supports d'informations sur les métiers et les dispositifs de formation ;
- site internet ;
- campagne de communication ;
- revues.

Pour autant, au regard des besoins de recrutement et considérant l'importance de l'information et de la communication sur les métiers dans l'orientation des jeunes et des demandeurs d'emploi, les organisations signataires considèrent nécessaire de renforcer la coordination entre les 3 instances et organismes paritaires et ceci afin de :

- partager les moyens susceptibles d'être mobilisés pour communiquer auprès des différents publics (supports ; base de données ; fiches ; vidéos...) ;
- mener conjointement des actions de communication ;
- coordonner les actions de communication engagées ;
- renforcer la présence du Bâtiment et des Travaux Publics dans les médias pour mieux faire connaître les métiers, les emplois, les entreprises, les ouvrages du Bâtiment et des Travaux Publics.

## »» ARTICLE 3 : POLITIQUE DES BRANCHES EN MATIÈRE DE CERTIFICATION

La profession dispose à l'heure actuelle d'un très grand nombre de diplômes, titres professionnels et certificats de qualification professionnelle (CQP). Les partenaires sociaux sont associés à l'élaboration et à l'actualisation des diplômes et titres professionnels, dans le cadre des Commissions Paritaires Consultatives (CPC) du ministère de l'Éducation nationale et du ministère de l'Emploi. Ils assurent, par ailleurs, le pilotage et l'actualisation des CQP développés par les CPNE Conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics.

Ils bénéficient de l'appui des services du CCCA-BTP dans le cadre des CPC de l'Édu-

cation nationale et de ceux de l'OPCA de la Construction pour l'élaboration et l'actualisation des CQP.

Pour faire face aux évolutions plus rapides de l'emploi et accompagner véritablement le développement de parcours professionnels dans la profession, les organisations signataires considèrent qu'il est indispensable de faire évoluer leurs certifications, en s'appuyant sur les études engagées par la profession, notamment celles de l'Observatoire des métiers du BTP.

Ils estiment également indispensable de développer la modularisation de leurs certifications en blocs de compétences dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation, faciliter la VAE et la reconnaissance des compétences des salariés des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, sans que cela ne débouche sur la certification des blocs de compétences.

## »» ARTICLE 4 : POLITIQUE DES BRANCHES EN MATIÈRE DE FINANCEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET CONTINUE

À travers leurs différentes contributions légales, conventionnelles et volontaires, les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics consacrent des ressources importantes au développement de la formation professionnelle initiale et continue et en particulier à l'apprentissage, compte tenu de leur attachement à cette voie de formation privilégiée par la profession.

Une partie de ces ressources vient compléter le financement de la formation professionnelle initiale et de l'apprentissage assuré par les Conseils Régionaux et l'État.

Conformément aux décisions des partenaires sociaux, ces ressources collectées par le CCCA-BTP et l'OPCA de la Construction sont destinées au financement de la qualité de la formation dans la profession.

Elles doivent permettre de conforter les relations avec les établissements du réseau paritaire du CCCA BTP et, au-delà, développer les partenariats avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle initiale qui

proposent des formations aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics et s'inscrivent dans le cadre de la politique des Branches. Les organisations signataires considèrent que l'utilisation des ressources de l'OPCA de la Construction (fonds de la professionnalisation, taxe d'apprentissage) constitue, dès lors qu'elle est coordonnée à l'action du CCCA-BTP, une opportunité d'améliorer le financement d'une politique de qualité dans les Branches du Bâtiment et des Travaux Publics.

## »» ARTICLE 5 : MODALITÉS DE MISE EN ŒUVRE

Pour mettre en œuvre dès que possible l'ensemble de ces dispositions, les parties signataires demandent à leurs représentants siégeant respectivement au conseil d'administration du CCCA-BTP et au conseil d'administration de l'OPCA de la Construction de :

- constituer dès la signature du présent accord un groupe de travail paritaire conjoint composé de 2 membres par organisation choisis parmi les mandataires siégeant dans chacun des organismes ;
- élaborer une convention de partenariat entre les deux organismes portant sur l'ensemble des dispositions de l'accord ;
- engager le programme de collaboration entre les deux organismes, après validation par les conseils d'administration respectifs.

Parallèlement, les partenaires sociaux engageront une étude sur l'opportunité et la faisabilité de regrouper certains moyens des deux structures, tout en conservant les deux organismes paritaires.

Dans ce cadre, les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics élaboreront au cours du second semestre 2016 le cahier des charges de l'étude et assureront son pilotage.

## »» ARTICLE 6 : ADAPTATION DU DISPOSITIF TERRITORIAL DE L'APPRENTISSAGE

Les organisations signataires prennent acte que la réduction du nombre de régions en application de la loi NOTRe, devrait conduire les partenaires sociaux à regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires afin que conformément aux disposi-

tions de l'accord du 6 septembre 2006, il n'y ait qu'une seule association paritaire par région.

Elles estiment néanmoins qu'au regard de l'évolution de l'apprentissage, la priorité doit être mise sur les nécessaires adaptations de chaque association, conformément aux orientations fixées par les partenaires sociaux dans l'accord du 3 juillet 2013. Parallèlement, elles invitent dès à présent leurs représentants siégeant dans les associations à engager les discussions au niveau régional, en prenant soin de mener au préalable et avec l'appui du CCCA-BTP une étude détaillée sur l'opportunité et les conditions d'un regroupement territorial.

Les partenaires sociaux se fixent l'objectif de regrouper les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires dans les régions concernées au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### »» ARTICLE 7 : DURÉE – ADHÉSION – RÉVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

### »» ARTICLE 8 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable :

Pour le Bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :

- de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990

applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (articles 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés) (Code IDCC 1596),

- ou de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1<sup>er</sup> mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (articles 1 à 5) (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (Code IDCC 1597),
- ou de la Convention Collective Nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006, (Code IDCC 2609),
- ou de la Convention Collective Nationale des Cadres du Bâtiment du 1<sup>er</sup> juin 2004, (Codes IDCC 2420 et 0203),
- et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces Conventions Collectives.

Pour les Travaux Publics,

- à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992 (Codes IDCC des CCN Ouvriers, ETAM, Cadres des TP : 1702, 2614 et 3212).

Ainsi que dans les DOM.

### »» ARTICLE 9 : DÉPÔT DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 29 juin 2016.

# ACCORD COLLECTIF DU 1<sup>er</sup> OCTOBRE 2001 INSTITUANT BTP-PRÉVOYANCE

## AVENANT N° 23 DU 30 JUIN 2016

### »» TITRE 1 : STATUTS DE BTP-PRÉVOYANCE

Dans les statuts de BTP-PRÉVOYANCE, les modifications suivantes sont apportées :

Le **préambule** :

« *Considérant* :

- *la Convention Collective Nationale de retraite et de prévoyance des Cadres du 14 mars 1947, la Convention Collective Nationale des ingénieurs, assimilés et Cadres des Travaux publics du 31 août 1955, la Convention Collective Nationale des ingénieurs, assimilés et Cadres du Bâtiment du 23 juillet 1956 et la Convention Collective Régionale du Bâtiment des ingénieurs, assimilés et Cadres de la région parisienne reconduite le 28 juin 1993, qui précisent notamment dans leurs articles 52 et suivants, les garanties de prévoyance qui sont dues aux ingénieurs, assimilés et Cadres ;*
- *l'Accord collectif national du 31 juillet 1968 instituant le Régime national de Prévoyance des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux publics ;*
- *l'Accord collectif national du 13 décembre 1990 créant le régime de Prévoyance des Etam du Bâtiment et des Travaux publics ;*
- *l'Accord du 22 mars 1993 sur la gestion de la protection sociale professionnelle du Bâtiment et des Travaux publics ;*
- *les partenaires sociaux, par l'accord en date du 1<sup>er</sup> octobre 2001 ont décidé la fusion de la Caisse Nationale de Prévoyance du Bâtiment, des Travaux publics et des industries connexes (CNPBTPIC), de la Caisse du Bâtiment et des Travaux publics (CBTP) et de la Caisse Nationale de Prévoyance des Ouvriers du Bâtiment et des Travaux publics (CNPO). L'institution fusionnée prend la dénomination de BTP-PRÉVOYANCE. »*

**est supprimé.**

**L'article 1 – Nature juridique – Dénomination est modifié comme suit :**

« **Article 1 – Nature juridique – Dénomination**

*Les présents statuts régissent l'institution de prévoyance, agréée par le Ministre chargé de la Sécurité sociale et régie par les dispositions du titre III du Livre IX du code de la Sécurité sociale, personne morale de droit privé ayant un but non lucratif dénommée : « **Institution de prévoyance du Bâtiment et des Travaux publics – BTP-PRÉVOYANCE** » (ci-après l'« **Institution** »).*

*Les présents statuts sont définis dans le cadre de l'accord collectif du 1<sup>er</sup> décembre 2001 et ses avenants ultérieurs.*

*L'institution est gérée paritairement par ses membres adhérents et ses membres participants. L'Institution est affiliée à une société de groupe assurantiel de protection sociale, dans les conditions définies à l'article 5. »*

**L'article 2 – Champ d'application est modifié comme suit :**

« **Article 2 – Champ d'application**

*L'Institution intervient dans le cadre d'opérations collectives à adhésion obligatoire ou facultative et d'opérations individuelles, au profit des salariés et anciens salariés du Bâtiment et des Travaux publics et des industries connexes et de leurs ayants droit. »*

**L'article 4 – Objet est modifié comme suit :**

« **Article 4 – Objet**

*BTP-PRÉVOYANCE a pour objet d'assurer la couverture des risques liés à la personne des salariés et anciens salariés du Bâtiment et des Travaux publics et des industries connexes ainsi qu'à leurs ayants droit ; membres participants tels que définis à l'article 6 des présents statuts.*

*À ce titre, elle assure les garanties suivantes :*

- *la couverture du risque décès, des risques portants atteinte à l'intégrité physique de la*

personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude ;

- la couverture des risques des dommages corporels liés aux accidents et à la maladie, ainsi que les risques dépendant de la durée de la vie humaine ;
- des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

À ce titre, elle met en œuvre des couvertures correspondant aux dispositions issues de la législation, de Conventions Collectives ou d'accords particuliers en vigueur ou à intervenir dans son champ professionnel, et plus largement tous types de couvertures, collectives, individuelles, ou contrats particuliers destinés à couvrir l'ensemble des besoins de prévoyance des entreprises, des groupes d'entreprise, de leurs salariés ou anciens salariés.

Les modalités de ces garanties sont définies :

- dans les règlements des régimes standards de l'Institution. Il s'agit principalement de régimes de prévoyance collective, de régimes de frais médicaux (tant collectifs qu'individuels), et d'un régime de GAT-OCALD ;
- ou dans les conventions particulières conclues avec certaines entreprises adhérentes. Elle met en œuvre au profit des membres participants et bénéficiaires une action sociale.

L'Institution peut également :

- assurer la gestion de tout ou partie des opérations relatives à un accord collectif du Bâtiment et des Travaux publics ou des industries connexes ;
- accepter en réassurance, les risques mentionnés aux a) et b) du second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale ;
- céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance ;
- recourir à des intermédiaires d'assurance ou de réassurance tels que visés au titre 1<sup>er</sup> du livre V du code des Assurances, sur la base de principes fixés par la commission paritaire ;
- réaliser toute opération de présentation, proposition ou aide à la conclusion de contrats d'assurance ou réaliser d'autres travaux préparatoires à leur conclusion, pour le compte

d'autres entités habilitées à pratiquer des opérations d'assurance ;

- déléguer de manière partielle ou totale la gestion d'un contrat collectif dont elle assure les garanties, sur la base de principes fixés par la commission paritaire, et dans la mesure où le délégataire rend compte chaque année de sa gestion au conseil d'administration de l'Institution ;
- souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le code de la Sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le code de la Mutualité ou d'une entreprise régie par le code des Assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du code de la Sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations. »

**Il est créé un nouvel article 5 ainsi rédigé :**

**« Article 5 – Affiliation et pouvoirs conférés à la SGAPS BTP**

L'Institution est affiliée à la société de groupe assurantiel de protection sociale dénommée « SGAPS BTP » et à ce titre s'engage au respect des statuts de cette dernière et à la convention d'affiliation conclue avec elle, en ce compris leurs dispositions relatives :

- aux pouvoirs de contrôle de la SGAPS BTP à l'égard de l'Institution, aux termes desquels en particulier cette dernière doit soumettre la réalisation de certaines opérations à l'accord préalable de la SGAPS BTP ;
- aux pouvoirs de sanctions de la SGAPS BTP à l'égard de l'Institution en cas de manquement à ses obligations. »

**Les articles 5 – Composition, 6 – Siège social et 7 – Durée sont renumérotés respectivement 6, 7 et 8.**

**L'Article 8 – Adhésion – Démission est renuméroté et modifié comme suit :**

**« Article 9 – Adhésion – Démission**

L'adhésion et la démission se font conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et selon les modalités prévues dans les règlements de l'Institution. »

**Les articles 9 – Composition, 10 – Mode de désignation, 11 – Durée des fonctions et**

12 – Conditions pour être administrateur sont renumérotés respectivement 10, 11, 12 et 13.

**Les sous-articles 12.1 – Conditions générales, 12.2 – Assiduité, 12.3 – Incompatibilités, 12.4 – Cumul de mandats et 12.5 – Formation des administrateurs sont renumérotés respectivement 13.1, 13.2, 13.3, 13.4 et 13.5. Le 1<sup>er</sup> paragraphe du sous article renuméroté 13.1 – Conditions générales est modifié comme suit :**

« Les administrateurs doivent appartenir ou avoir appartenu à la profession du Bâtiment et des Travaux publics et des industries connexes, y compris en qualité de salarié d'une organisation syndicale visée à l'article 11. »

**Le dernier paragraphe du sous article renuméroté 13.1 – Conditions générales est modifié comme suit :**

« Ils doivent être majeurs et ne pas contrevenir aux incapacités visées à l'article L. 931-7-2 du code de la Sécurité sociale. »

**Les articles 13 – Exercice des fonctions d'administrateurs et 14 – Réunions – Délibérations sont renumérotés respectivement 14 et 15.**

**Les sous articles 14.1 – Convocation et 14.2 – Délibération sont renumérotés respectivement 15.1 et 15.2. Le troisième paragraphe du sous article renuméroté « 15.1 – Convocation » est modifié comme suit :**

« Les convocations sont adressées par lettre simple ou courrier électronique aux administrateurs au moins sept (7) jours avant la date de la réunion du conseil d'administration. »

**L'article 15 – Pouvoirs du conseil d'administration est renuméroté et modifié comme suit : Article 16 – Pouvoirs du conseil d'administration**

*Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour administrer l'Institution.*

*À ce titre, il prend notamment toutes décisions afin que celle-ci soit en mesure de remplir les engagements qu'elle a pris au titre des opérations mentionnées à l'article 4 des présents statuts et qu' elle dispose, conformément à la réglementation, du capital de solvabilité requis et du minimum de capital requis.*

*Le conseil d'administration exerce ses attributions conformément aux statuts et règlements de l'Institution dans le cadre de son objet social*

*et sous réserve qu'il respecte les pouvoirs dévolus à la commission paritaire.*

*Le conseil d'administration, au titre des attributions qui lui sont conférées :*

- *détermine les orientations relatives aux activités et à l'action sociale de l'institution, veille à leur mise en œuvre,*
- *arrête le budget et les comptes annuels,*
- *se saisit de toute question intéressant la bonne marche de l'Institution et règle par ses délibérations les affaires qui la concernent, sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi, les règlements et les présents statuts à la commission paritaire et dans la limite de l'objet social,*
- *donne son accord à la demande d'approbation d'un modèle interne, ainsi qu'à la demande d'approbation de toute modification majeure apportée ultérieurement à ce modèle, préalablement à leur transmission à l'autorité de contrôle prudentiel et de résolution,*
- *approuve les politiques écrites visées à l'article L. 354-1 du code des assurances et les réexamine annuellement conformément à la réglementation en vigueur,*
- *élabore ou entend tous rapports requis par les lois ou textes réglementaires,*
- *autorise les cautions, avals et garanties données par l'institution,*
- *nomme et révoque le directeur général,*
- *sur proposition du directeur général,*
  - *nomme et révoque le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s), et fixe le contenu et la durée des pouvoirs qui lui(leur) est (sont) conférés,*
  - *nomme les responsables des fonctions clés,*
- *garantit l'indépendance des fonctions clés, approuve les procédures d'information du Conseil par les responsables des fonctions clés (proposées par le directeur général) et auditionne ces responsables au moins une fois par an (avec ou sans la présence du directeur général),*
- *autorise le transfert du siège social dans le même département ou dans un département limitrophe, sous réserve de ratification par la prochaine commission paritaire,*
- *élabore les projets de fusion ou de scission,*
- *définit les principes directeurs en matière de réassurance. »*

**L'article 16 – Commissions est renuméroté 17. Le premier alinéa de l'article renuméroté « Article 17 – Commissions » est modifié comme suit :**

*Le conseil d'administration nomme en son sein toutes commissions et/ou comités requis par la loi ou la réglementation ou qu'il juge nécessaire au bon fonctionnement de l'Institution. »*

**L'article 17 – Bureau est renuméroté 18. À la fin de l'article renuméroté « Article 18 – Bureau », est ajouté l'alinéa suivant :**

*« Le président du conseil d'administration, ou à défaut le vice-président du conseil d'administration, ou le directeur général communique à chaque administrateur tous les documents et informations nécessaires à l'accomplissement de sa mission. »*

**L'article 18 – Directeur général est renuméroté et modifié comme suit : « 19.1 – Directeur général**

*Le conseil d'administration nomme et révoque, en dehors de ses membres, une personne physique portant le titre de directeur général. La limite d'âge à l'exercice des fonctions de directeur général est fixée à l'âge limite prévu au 1° de l'article L. 351-8 du Code de la Sécurité sociale.*

*Le directeur général est révocable à tout moment par le conseil d'administration. Si la révocation est décidée sans juste motif, elle peut donner lieu à dommages-intérêts.*

*Au cas où un contrat de travail est conclu entre le directeur général et l'institution, la révocation n'a pas pour effet de résilier ce contrat. La rémunération du directeur général, ne peut être liée de manière directe ou indirecte au montant des cotisations de l'Institution.*

*Sous le contrôle du conseil d'administration et dans le cadre des orientations définies par celui-ci, le directeur général est investi des pouvoirs les plus étendus pour agir en toute circonstance au nom de l'institution. Il exerce ces pouvoirs dans la limite de l'objet social et sous réserve des pouvoirs expressément attribués par la loi, au conseil d'administration ou à la commission paritaire.*

*Il représente l'Institution dans ses rapports avec les tiers.*

*L'institution est engagée par les actes du directeur général, y compris ceux qui ne relèvent pas de l'objet social à moins qu'elle ne prouve que le tiers savait que l'acte dépassait*

*cet objet ou qu'il ne pouvait l'ignorer compte tenu des circonstances.*

*Les dispositions des statuts ou les décisions du conseil d'administration limitant les pouvoirs du directeur général sont inopposables aux tiers.*

**19.2 – Directeur(s) général(aux) délégué(s)**

*Sur proposition du directeur général, le conseil d'administration nomme et révoque, en dehors de ses membres, une ou plusieurs personnes physiques (dans la limite de cinq) avec le titre de directeur général délégué, chargé d'assister le directeur général.*

*Le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) est (sont) révocable(s) à tout moment par le conseil d'administration. Une révocation sans juste motif peut donner lieu à dommages-intérêts.*

*Au cas où un contrat de travail est conclu entre le directeur général délégué et l'Institution, la révocation n'a pas pour effet de résilier ce contrat. La rémunération du directeur général délégué, déterminée par le conseil d'administration, ne peut être liée de manière directe ou indirecte au montant des cotisations de l'Institution.*

*Pour l'exercice de ses (leurs) fonctions, en accord avec le directeur général, le conseil d'administration détermine l'étendue et la durée des pouvoirs conférés au(x) directeur(s) général(aux) délégué(s).*

*Le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) dispose(nt), à l'égard des tiers, des mêmes pouvoirs que le directeur général.*

*Toute modification dans les pouvoirs du(des) directeur(s) général(aux) délégué(s) sera soumise à l'accord du Conseil d'administration.*

*Lorsque le directeur général cesse ou est empêché d'exercer ses fonctions, le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) conserve(nt), sauf décision contraire du conseil d'administration, ses (leurs) fonctions et ses (leurs) attributions jusqu'à la nomination du nouveau directeur général ».*

**Il est créé un nouvel article 20 rédigé comme suit :**

**« Article 20 – Dirigeants effectifs**

*Le directeur général et le(s) directeur(s) général (aux) délégué(s) sont dirigeants effectifs de l'Institution au sens de l'article L. 931-7-1 du Code de la Sécurité sociale.*

Tout candidat aux fonctions de directeur général ou de directeur général délégué de l'institution fait connaître au conseil d'administration les autres fonctions qu'il exerce afin que le conseil puisse statuer sur leur compatibilité avec les fonctions de dirigeants effectifs de l'institution.

Le directeur général et le(s) directeur(s) général(aux) délégué(s) doivent informer le conseil d'administration des autres fonctions qu'ils pourraient être amenés à exercer. Le conseil d'administration statue dans un délai d'un mois sur la compatibilité de ces fonctions avec celles du directeur général ou du (des) directeur(s) général(aux) délégué(s).

Le conseil d'administration définit les cas dans lesquels les dirigeants effectifs sont absents ou empêchés de manière à garantir la continuité de la direction effective de l'Institution.

Les dirigeants effectifs, avec l'accord du conseil d'administration, peuvent déléguer leurs pouvoirs d'engagement et financiers à des directeurs ainsi qu'à d'autres collaborateurs, avec possibilité de subdélégation. Ces délégations ne peuvent être générales. »

**Il est créé un nouvel article 21 rédigé comme suit :**

**« Article 21 – Fonctions clés**

Conformément à la politique définie par le conseil d'administration de la SGAPS BTP, le conseil d'administration organise chacune des fonctions clés et détermine leur fonctionnement selon l'un des deux modes suivants :

- le responsable d'une fonction clé de l'Institution agit en coordination avec le responsable de la fonction clé correspondante de la SGAPS BTP,

ou

- le responsable d'une fonction clé de l'Institution est la même personne que celle responsable de la fonction clé correspondante de la SGAPS BTP.

La personne occupant la fonction clé « audit interne » ne peut exercer d'autres fonctions clés.

Les responsables des fonctions clés de l'Institution sont placés sous l'autorité du directeur général.

Le directeur général soumet à l'approbation du conseil d'administration des procédures définissant les conditions selon lesquelles les responsables des fonctions clés peuvent informer,

directement et de leur propre initiative, le conseil d'administration, lorsque surviennent des événements de nature à le justifier. Le conseil d'administration entend, directement et de sa propre initiative, chaque fois qu'il l'estime nécessaire et au moins une fois par an, les responsables des fonctions clés. Cette audition peut se dérouler hors la présence du directeur général si les membres du conseil d'administration l'estiment nécessaire. Le conseil d'administration peut renvoyer cette audition devant un comité spécialisé émanant de ce conseil. »

**L'article 19 – Commission paritaire est renuméroté 22, et son premier alinéa est modifié comme suit :**

« La commission paritaire prévue aux articles R. 931-3-29 et suivants du code de la Sécurité sociale est composée des organisations d'employeurs et de salariés visées à l'article 11 des présents statuts. »

**Les sous articles 19.1 – Commission paritaire ordinaire, 19.2 – La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur et 19.3 À l'issue de chaque réunion annuelle d'approbation des comptes, sont renumérotés respectivement 22.1, 22.2 et 22.3. Le sous article renuméroté 22.2 est modifié comme suit :**

**« 22.2 – Commission paritaire extraordinaire**

La commission paritaire extraordinaire est seule habilitée à se prononcer sur :

- la modification des statuts et règlements de l'institution,
- l'affiliation de l'Institution à une société de groupe assurantiel de protection sociale (SGAPS), à une société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM) ou à une union mutualiste de groupe (UMG),
- le transfert de tout ou partie d'un portefeuille d'opérations,
- la fusion, la scission ou la dissolution de l'Institution,
- l'utilisation des provisions pour participation aux excédents de chaque régime pour tout objet autre que la revalorisation des prestations. »

**L'intitulé du TITRE V – GESTION FINANCIÈRE est modifié comme suit : « TITRE V – GESTION COMPTABLE ET FINANCIÈRE »**

**Les articles 20 – Produits et charges, 21 – Fonds d'établissement et fonds de développement et 22 – Réserves sont renumérotés respectivement 23, 24 et 25.**

**L'article 23 – Placement des fonds est renuméroté 26 et modifié comme suit :**

**« Article 26 – Placement des fonds**

*Les fonds de l'Institution sont placés dans les conditions prévues par le code de la Sécurité sociale. La gestion financière est fondée sur le principe de la prudence. »*

**Les articles 24 – Gestion des moyens de l'institution, 25 – Exécution technique de la gestion financière, 26 – Commissaires aux comptes et 27 – Dissolution – Fusion – Scission sont renumérotés respectivement 27, 28, 29 et 30.**

## »» TITRE II – CONVENTION D'AFFILIATION À LA SGAPS BTP

La Commission Paritaire Extraordinaire approuve l'affiliation de BTP-PRÉVOYANCE à la société de groupe assurantiel de protection sociale dénommée « SGAPS BTP », sur la base du modèle de convention d'affiliation joint en annexe (à retrouver sur le site de la Fédération : foconstruction.com).

## »» TITRE III – DÉCOASSURANCE DES PORTEFEUILLES COMMUNS AVEC LA MUTUELLE BOISSIÈRE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS (MBBTP)

Sous réserve de l'approbation des opérations de transferts de portefeuilles correspondantes par l'ACPR :

> La Commission Paritaire Extraordinaire approuve les conventions de transfert suivantes :

- « *Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-PRÉVOYANCE et MBBTP au titre des options régionales santé* »,
- « *Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-PRÉVOYANCE et MBBTP au titre de la gamme nationale santé* ».

> Les modifications suivantes sont apportées aux règlements des régimes de frais médicaux de BTP-PRÉVOYANCE [*Règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (Ouvriers et Etam) ; Règlement du régime de frais médicaux collectifs des Cadres ; Règlement du régime de frais médicaux des Etam (Groupe fermé) ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Actifs ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Retraités ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Compléments individuels de frais médicaux ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Options individuelles d'extension familiale Santé*] avec prise d'effet à la date de publication au journal officiel de l'agrément de l'ACPR sur les transferts de portefeuille-visés au paragraphe précédent.

– Les annexes des garanties « Options Régionales » sont modifiées comme suit :

- Suppression des colonnes « Boissière 1 », « Boissière 2 », « Boissière 3 » et du bloc « Modules additionnels facultatifs "Services d'assistance" » associé,
- Suppression des renvois « (40) » à « (45) ».

– Les annexes tarifaires « Options Régionales » sont modifiées comme suit :

- Suppression des lignes « Boissière 1 », « Boissière 2 » et « Boissière 3 ».

– L'annexe sociale est modifiée comme suit :

- Suppression des lignes « Boissière 1 », « Boissière 2 » et « Boissière 3 »,
- Suppression du renvoi « c » correspondant.

– Les annexes de co-assurance sont modifiées comme suit :

- Suppression de la ligne « Mutuelle Boissière du BTP ».

## »» TITRE IV – DÉCOASSURANCE DES PORTEFEUILLES COMMUNS DE LA MUTUELLE BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DU SUD-EST (MBTPSE)

Sous réserve de l'approbation des opérations de transferts de portefeuilles correspondantes par l'ACPR :

- > La Commission Paritaire Extraordinaire approuve les conventions de transfert suivantes :
  - « *Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-PRÉVOYANCE et MBTPSE au titre des options régionales santé* ».
  - « *Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-PRÉVOYANCE et MBTPSE au titre de la gamme nationale santé* ».
- > Les modifications suivantes sont apportées aux règlements des régimes de frais médicaux de BTP-PRÉVOYANCE [*Règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (Ouvriers et Etam) ; Règlement du régime de frais médicaux collectifs des Cadres ; Règlement du régime de frais médicaux des Etam (Groupe fermé) ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Actifs ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Retraités ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Compléments individuels de frais médicaux ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Options individuelles d'extension familiale Santé*] avec prise d'effet à la date de publication au journal officiel de l'agrément de l'ACPR sur les transferts de portefeuille visés au paragraphe précédent.
- Les annexes des garanties « Options Régionales » sont modifiées comme suit :
  - Suppression des colonnes « RS2 », « RS3 », « Tranquillité », « Sérénité » et du bloc « Modules additionnels facultatifs "Services d'assistance" » associé,
  - Suppression des renvois « (30) » à « (39) ».
- Les annexes tarifaires « Options Régionales » sont modifiées comme suit :
  - Suppression des lignes « RS2 », « RS3 » et « Option Assistance ».
- L'annexe sociale est modifiée comme suit :
  - Suppression des lignes « Tranquillité » et « Sérénité »,
  - Suppression du renvoi « a » correspondant.
- Les annexes de co-assurance sont modifiées comme suit :
  - Suppression de la ligne « MBTPSE ».

## »» TITRE V – DÉCOASSURANCE DES PORTEFEUILLES COMMUNS AVEC LA MUTUELLE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DU NORD (MBTPN)

Sous réserve de l'approbation des opérations de transferts de portefeuilles correspondantes par l'ACPR :

- > La Commission Paritaire Extraordinaire approuve les conventions de transfert suivantes :
  - « *Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-PRÉVOYANCE et MBTPN au titre des options régionales santé* »,
  - « *Convention de transfert de portefeuille résultant de l'arrêt des opérations en coassurance entre BTP-PRÉVOYANCE et MBTP du Nord au titre de la gamme nationale santé* ».
- > Les modifications suivantes sont apportées aux règlements des régimes de frais médicaux de BTP-PRÉVOYANCE [*Règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (Ouvriers et Etam) ; Règlement du régime de frais médicaux collectifs des Cadres ; Règlement du régime de frais médicaux des Etam (Groupe fermé) ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Actifs ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Retraités ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Compléments individuels de frais médicaux ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Options individuelles d'extension familiale Santé*] avec prise d'effet à la date de publication au journal officiel de l'agrément de l'ACPR sur les transferts de portefeuille visés au paragraphe précédent.
- Les annexes des garanties « Options Régionales » sont modifiées comme suit :
  - Suppression des colonnes « Sécurité », « Confort », « Tranquillité » et des blocs « Modules additionnels inclus "Services Plus", "Santé Plus" et "Confort Plus" » associés,
  - Suppression des renvois « (20) » à « (28) ».

- Les annexes tarifaires « Options Régionales » sont modifiées comme suit :
  - Suppression des lignes « Sécurité », « Confort », « Service Plus » et « Santé Plus ».
- L'annexe sociale est modifiée comme suit :
  - Suppression des lignes « Tranquillité », « Sécurité » et « Confort »,
  - Suppression du renvoi « b » correspondant.
- Les annexes de co-assurance sont modifiées comme suit :
  - Suppression de la ligne « MBTP du Nord ».

### »» TITRE VI – AUTRES MODIFICATIONS RÉGLEMENTAIRES EN CAS DE DÉCOASSURANCE DE L'INTÉGRALITÉ DES PORTEFEUILLES COMMUNS AVEC LES MUTUELLES (MBBTP, MBTPSE ET MBTPN)

Sous réserve de l'approbation par l'ACPR de l'intégralité des transferts de portefeuille visés aux titres III à V ci-dessus, les modifications réglementaires suivantes sont apportées aux Régimes de Frais Médicaux de BTP-PRÉVOYANCE, avec prise d'effet à la date de la dernière publication au journal officiel de l'agrément de l'ACPR sur ces transferts :

- > Modifications applicables aux règlements suivants : [*Règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (Ouvriers et Etam) ; Règlement du régime de frais médicaux collectifs des Cadres ; Règlement du régime de frais médicaux collectifs des Etam (Groupe fermé) ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Actifs ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Retraités ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Compléments individuels de frais médicaux ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Options individuelles d'extension familiale Santé*].

**Les textes des articles 19 – Mise en œuvre de la coassurance et 20 – Effet de la coassurance sont intégralement modifiés comme suit :**

- « **Article 19 – Réserve** »
- « **Article 20 – Réserve** »

L'annexe de coassurance est supprimée.

- > Modifications applicables aux règlements suivants : *Règlement du régime de frais médicaux collectifs des non-cadres (Ouvriers et Etam) ; Règlement du régime de frais médicaux collectifs des Cadres :*

Au sous article **23.1 – Ressources de la section financière :**

- l'alinéa e) est supprimé,
- l'alinéa f) est renuméroté e).

Au sous article **23.2 – Charges de la section financière :**

- l'alinéa c) est supprimé,
- Les alinéas d), e) et f) sont renumérotés respectivement c), d) et e).

Au second alinéa de l'Article **24 – Provision pour participation aux excédents**, les mots « f) de l'article 23.1 » sont remplacés par « e) de l'article 23.1 » et les mots « e) et f) de l'article 23.2 » sont remplacés par « d) et e) de l'article 23.2 ».

- > Modifications applicables aux règlements suivants : *Règlement du régime de frais médicaux individuels des Actifs ; Règlement du régime de frais médicaux individuels des Retraités ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Compléments individuels de frais médicaux ; Règlement du régime de Surcomplémentaires « Amplitude » – Options individuelles d'extension familiale Santé*].

Au sous article **23.1 – Ressources de la section financière :**

- l'alinéa d) est supprimé.
- l'alinéa e) est renuméroté d).

Au sous article **23.2 – Charges de la section financière :**

- l'alinéa c) est supprimé,
- les alinéas d), e) et f) sont renumérotés respectivement c), d) et e).

Au second alinéa de l'Article **24 – Provision pour participation aux excédents**, les mots « e) de l'article 23.1 » sont remplacés par « d) de l'article 23.1 » et les mots « e) et f) de l'article 23.2 » sont remplacés par « d) et e) de l'article 23.2 »

### »» TITRE VII – PRISE D'EFFET

Les dispositions du Titre I prendront effet le 1<sup>er</sup> juillet 2016. Par exception, les nouvelles dispositions suivantes des statuts de BTP-PRÉVOYANCE :

- Le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 1 ;
- L'article 5 ;
- Le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 21 ;

ne prendront effet qu'à compter de la création de la SGAPS BTP, et sous la condition suspensive de l'autorisation – ou la non-opposition – de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR) et, le cas échéant, de l'Autorité de la concurrence.

Dans l'attente, le 4<sup>e</sup> alinéa de l'article 1 et le 1<sup>er</sup> alinéa de l'article 21 sont réputés non écrits, et l'article 5 est intitulé « Réserve ».

Les dispositions du Titre II ne prendront effet qu'à compter de la constitution de la SGAPS BTP, et sous la condition suspensive de l'autorisation – ou la non-opposition – de

l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR), et, le cas échéant, de l'Autorité de la concurrence.

Les dispositions des Titres III à VI prendront effet aux dates indiquées dans chaque Titre.

## »» TITRE VIII – DÉPÔT

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

Fait à Paris en 15 exemplaires,  
le 30 juin 2016.

# ACCORD DU 28 JANVIER 2016

## RELATIF À L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

### »»» PRÉAMBULE

Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans la Convention collective des Menuiseries, Charpentes, et Constructions Industrialisées et des Portes planes et dans tout accord collectif de Branche antérieur ayant même objet et notamment celles de l'accord du 28 novembre 2012 relatif à l'entretien professionnel dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles.

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

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises répondant aux activités suivantes classées sous 16 23 Z (anciennement 20.3 Z) en application des accords paritaires des 3 décembre 1991.

21 décembre 1994, 27 octobre 1995, 20 novembre 1996 et 28 juin 2002 :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans acoustiques,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

### »»» ARTICLE 2 : SALARIÉS CONCERNÉS ET PÉRIODICITÉ DE L'ENTRETIEN

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

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

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

### »»» ARTICLE 3 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX OBJECTIFS DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel permet d'identifier les compétences des salariés, de repérer leurs

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

Ses objectifs :

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

### »»» ARTICLE 4 : CONDITIONS MATÉRIELLES D'ORGANISATION

L'entretien professionnel est organisé par le chef d'entreprise ou son représentant.

Il peut être rattaché mais non confondu avec un autre entretien, si une telle procédure existe dans l'entreprise, et notamment à l'entretien individuel prévu à l'article 4 de l'accord paritaire du 28 juin 2002. Le salarié bénéficiant de l'entretien professionnel sera convoqué de préférence par écrit dans un délai de 15 jours avant la date de tenue de l'entretien et il lui sera communiqué, à cette occasion, les éléments d'information nécessaire pour s'y préparer (objet, lieu, horaire, contenu, identité de la personne en charge de mener l'entretien, thèmes qui pourront notamment être abordés ...).

En cas d'absence autorisée et/ou justifiée, cet entretien aura lieu à une date ultérieure.

Le refus du salarié de se présenter à l'entretien professionnel ne sera pas constitutif d'une faute et à ce titre ne sera donc pas sanctionnable si ce refus est notifié par écrit à l'employeur ou son représentant au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien, sauf cas de force majeure. Dans ce cas l'employeur est considéré comme ayant rempli son obligation.

En cas de motif dûment identifié et sous réserve de l'accord de l'employeur, le salarié

pourra être accompagné, lors de l'entretien professionnel, par un salarié de l'entreprise. La demande d'accompagnement devra être formulée par écrit à l'employeur par le salarié au moins 7 jours ouvrables avant la date prévue de tenue de l'entretien.

La mise en œuvre dans l'entreprise de la démarche de mise en place des entretiens professionnels fera l'objet d'une information par le chef d'entreprise ou son représentant auprès des instances représentatives du personnel.

L'employeur, s'il l'estime nécessaire, pourra proposer aux responsables chargés des entretiens professionnels une formation spécifique.

Pour faciliter le déroulement de l'entretien professionnel, l'employeur met à disposition les meilleures conditions matérielles de réalisation pour éviter toute perturbation extérieure : local adapté, temps nécessaire...

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

L'employeur (ou la personne conduisant l'entretien) et le salarié doivent s'appuyer sur des faits objectifs constatés tout au long de la période antérieure.

### »»» ARTICLE 5 : DÉROULEMENT MATÉRIEL DE L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel se déroule pendant le temps de travail et est considéré comme temps de travail effectif.

Le chef d'entreprise ou son représentant, qui peut être un concours technique extérieur à l'entreprise, désigné par lui pour conduire l'entretien professionnel, veillera au cours de l'entretien à aborder notamment :

- l'information du salarié sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation tout au long de la vie professionnelle ainsi que sur les moyens d'accès à cette information (notamment CPF, CIF, VAE, bilan de compétences et plan de formation, etc.).

L'entreprise pourra utiliser le support figurant à l'annexe 1 :

- l'aide au salarié à définir ses objectifs en termes de professionnalisation et d'identification des besoins de formation. À cette

occasion il dressera un état des lieux des compétences par rapport à l'emploi occupé, la qualification du salarié et recueillera ses souhaits et projets en matière de formation,

- les aptitudes du salarié à développer et accroître ses potentialités en vue d'obtenir, de conserver ou de s'adapter à un emploi ainsi que sa polyvalence,
- les attentes du salarié en matière de formation, de renforcement des compétences et des souhaits personnels d'évolution.

L'exemple de fiche d'entretien professionnel, ci-jointe en annexe 2, pourra servir de support pour les entreprises qui le souhaitent.

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

### »»» ARTICLE 6 : BILAN FORMALISÉ TOUS LES SIX ANS

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

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

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

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

temps plein ou 130 heures pour un salarié à temps partiel.

### »»» ARTICLE 7 : PRISE EN CHARGE DE LA FORMATION DES PERSONNES CHARGÉES D'ASSURER LA MISE EN ŒUVRE DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS

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

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

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

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

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

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de membres présents du collège employeurs) x (nombre de membres présents du collège salariés),
- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

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

### »»» ARTICLE 8 : DÉPÔT ET EXTENSION

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

### »»» ARTICLE 9 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord postérieures à sa date de signature.

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

### »»» ARTICLE 10 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

### »»» ARTICLE 11 : ADHÉSION

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

### »»» ARTICLE 12 : DÉNONCIATION, RÉVISION

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

Fait à Paris, le 28 janvier 2016



## ANNEXE 1

Dispositif	Sujet	Objectif	Public	Modalités	Pour toute information complémentaire
Congé individuel de formation (CIF)	Action de formation	Permettre aux salariés de suivre une formation externe à l'entreprise, à leur initiative, afin de mettre en œuvre un projet d'évolution professionnelle, de changement d'activité ou de profession, par une action de formation.	Salariés en CDI pouvant justifier de 24 mois d'activité salariée (à temps plein ou temps partiel) dont 12 mois dans l'entreprise. Salariés en CDD qui ont travaillé 24 mois dans le secteur privé, au cours des 5 dernières années ; dont 4 mois consécutifs ou non, sous CDD, au cours des 12 derniers mois.	Le salarié doit déposer un dossier au FONGECIF. Le dossier sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF.	Sur internet : le site du FONGECIF
Compte personnel de Formation (CPF)	Action de formation	Permettre aux salariés ou demandeurs d'emploi de suivre une formation à leur initiative ou avec leur accord exprimés. Le CPF donne principalement accès aux formations conduisant à l'acquisition d'une qualification professionnelle et figurant sur une liste de Branche ou interprofessionnelle, à l'accompagnement VAE, aux formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et compétences.	Toute personne âgée d'au moins 16 ans (ou à partir de 15 ans pour les jeunes qui ont signé un contrat d'apprentissage).	Le salarié peut mobiliser son CPF avec ou sans accord de son employeur. La formation peut avoir lieu tout ou partie sur le temps de travail avec l'accord de l'employeur. La durée de la formation est fonction du nombre d'heures disponibles dans le compte.	<a href="http://www.moncompteformation.gouv.fr">www.moncompteformation.gouv.fr</a>

Suite page suivante.

## ANNEXE 1 (suite)

Dispositif	Sujet	Objectif	Public	Modalités	Pour toute information complémentaire
Bilan de compétences	Action d'orientation	Permettre aux salariés de faire un point sur leur carrière, d'analyser leurs compétences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et leurs motivations, afin de définir un projet professionnel.	Justifier d'une ancienneté en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, quelle qu'ait été la nature des contrats de travail successifs, dont 12 mois dans l'entreprise. Le salarié ayant déjà bénéficié, à sa demande, dans la même entreprise, d'un congé de bilan de compétences ne peut solliciter un nouveau congé de ce type avant un délai de 5 ans.	Prestation possible dans le cadre du congé de bilan de compétences avec le FONGECIF (dépôt d'un dossier qui sera étudié par la commission paritaire du FONGECIF) ou dans le cadre du plan de formation.	Site du FONGECIF, rubrique bilan de compétences.
Conseil en Évolution Professionnelle (CEP)	Action d'orientation	Formaliser les projets d'évolution professionnelle, accompagner à la mise en œuvre du projet : définir le parcours de formation adéquat, le plan de financement, le calendrier professionnel.	Tout actif, quel que soit son statut (incluant les demandeurs d'emploi).	Service gratuit, ouvert à toute personne. Le salarié devra s'adresser au FONGECIF, à l'APEC, ou Cap Emploi.	S'adresser aux prestataires indiqués.
Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)	Validation de son expérience	Valider son expérience et ses compétences actuelles en vue d'acquies un diplôme.	Toute personne quel que soit son âge, son niveau d'études ou son statut, pouvant justifier de 3 ans d'expérience en rapport avec la certification obtenue.	La VAE peut être préparée dans le cadre du CPF, ou d'un congé VAE avec le FONGECIF ou du plan de formation.	<a href="http://www.vae.gouv.fr">www.vae.gouv.fr</a>

## »»» ANNEXE 2

### **EXEMPLE DE FICHE D'ENTRETIEN PROFESSIONNEL**

Cet entretien est réalisé dans le cadre d'un :

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

#### **Le Salarié**

**Nom – Prénom :**

**Date de naissance :**

**Emploi (s) occupé (s) :**

**Service :**

**Date d'entrée dans l'entreprise :**

**Ancienneté dans l'emploi(s) :**

#### **Responsable chargé de l'entretien**

**Nom – Prénom :**

**Fonction :**

**Service :**

#### **Bilan de la période**

#### **Formations antérieures dans l'entreprise réalisées depuis N – 2**

#### **Souhaits exprimés par le salarié**

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

Signatures qui attestent que l'entretien a bien eu lieu

Date :

Employeur

Salarié

# ACCORD DU 24 MAI 2016 SUR LES SALAIRES PROFESSIONNELS CATÉGORIELS DANS LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

## »» PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

La fixation du barème des salaires professionnels catégoriel ci-dessous tenant compte tant de la situation économique difficile à laquelle se trouvent confrontées les entreprises de la Branche à la date de signature du présent accord que des perspectives de celle-ci pour l'année 2016, les partenaires sociaux conviennent de se rencontrer à nouveau au cours du dernier trimestre 2016, en vue d'examiner, d'une part, l'évolution de cette situation économique (niveau de la croissance, prévisions d'activité, marges des entreprises, ...) et, d'autre part, celle de l'emploi ainsi que l'attractivité de la Branche notamment quant au niveau d'encadrement et l'évolution de l'inflation.

## »» ARTICLE 1 : ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES / FEMMES

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle

entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables. Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

## »» ARTICLE 2 : AGENTS DE PRODUCTION

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 à :

...

# FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

Échelons	Salaires en euros
A.P.11	1 467
A.P. 21	1 468
A.P. 22	1 470
A.P. 31	1 474
A.P. 32	1 479
A.P. 41	1 534
A.P. 42	1 557
A.P. 43	1 620
A.P. 51	1 681
A.P. 52	1 753

## »»» ARTICLE 3 : AGENTS FONCTIONNELS

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du **1<sup>er</sup> juin 2016** à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.F. 1	250	1 467
A.F. 3	260	1 471
A.F. 5	275	1 474
A.F. 7	300	1 479
A.F. 9	330	1 497
A.F. 11	365	1 557
A.F. 12	385	1 592
A.F. 14	425	1 691
A.F. 15	450	1 722
A.F. 16	475	1 784

## »»» ARTICLE 4 : AGENTS D'ENCADREMENT

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à compter du **1<sup>er</sup> juin 2016** à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 479
A.E. 2	330	1 497
A.E. 3	365	1 557
A.E. 4	385	1 613
A.E. 5	425	1 715
A.E. 6	500	1 850
A.E. 7	640	2 294

# FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

## »»» ARTICLE 5 : CADRES

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1<sup>er</sup> juin 2016 à :

Échelons	Salaires en euros
C11	2 113
C12	2 340
C13	2 510
C21	2 893
C22	3 090
C23	3 350
C31	3 741
C32	3 991
C33	4 390

## »»» ARTICLE 6 : DÉPÔT – EXTENSION

Le présent accord sera déposé conformément à la Loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (*JO* du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.



# AVENANT N° 19 RELATIF AU TEMPS PARTIEL DANS LA BRANCHE PROFESSIONNELLE DES CAUE

Il est convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet de donner un cadre pour le temps partiel dans la Branche des CAUE en conformité avec la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi. La loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi instaure une durée minimale du travail de 24 heures par semaine (soit près de 70 % d'un temps plein) et dispose que des dérogations seront possibles par accord de Branche. Nombre d'organismes et d'emplois de la Branche CAUE sont concernés. Les partenaires sociaux rappellent que les salariés à temps partiel bénéficient des dispositions de la Convention Collective Nationale et des droits reconnus aux salariés à temps complet, et notamment des possibilités de promotion, de formation et d'embauche à temps complet.

## »»» ARTICLE 1

L'article « Travail à temps partiel » du titre IV « Durée du travail » de la Convention Collective Nationale des CAUE est rédigé comme suit :

### 4.1. TEMPS PARTIEL CHOISI

#### 4.1.1. Définition

Conformément aux dispositions de l'article L. 3123-1, alinéa 1, du Code du travail, est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement au sein de l'entreprise ou l'établissement. Les salariés sous contrat à temps partiel bénéficient de toutes les dispositions légales et conventionnelles applicables au contrat à temps plein, notamment pour les jours fériés et les congés mobiles.

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet, ou les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel, ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à la catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent.

L'employeur porte à la connaissance de ses salariés la liste des emplois disponibles correspondants.

#### 4.1.2. Mise en place

Les horaires de travail à temps partiel sont pratiqués sur la base d'un accord d'entreprise avec les représentants des organisations syndicales au sein du CAUE ou après avis des institutions représentatives du personnel ou information de l'inspection du travail. Les salariés à temps complet qui envisagent d'occuper un emploi à temps partiel dans leur emploi ou dans un emploi différent doivent en faire la demande à leur employeur par lettre recommandée avec avis de réception, sauf dispositions négociées préalablement entre les parties, précisant la durée du travail souhaitée ainsi que la date envisagée pour la mise en œuvre du nouvel horaire, par demande adressée 3 mois au moins avant cette date. L'employeur est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec avis de réception dans un délai de 2 mois à compter de la réception de la demande.

Celle-ci ne peut être refusée que si l'employeur justifie de l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou s'il peut démontrer que le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la production et à la bonne marche de l'association.

Les modifications du temps de travail font l'objet d'un avenant au contrat dans les termes de l'article L. 3123-14 du Code du travail, étant

précisé que la durée du travail ne peut être inférieure à 4 heures consécutives par jour.

Le nombre d'heures complémentaires qui peut être demandé au salarié à temps partiel ne peut être supérieur à 1/10 de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat. Elles reçoivent la même majoration de 25 % dès la première heure complémentaire. Les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail effectif par un salarié au niveau de la durée légale du travail. Le refus d'effectuer les heures complémentaires proposées par l'employeur au-delà des limites fixées par le contrat de travail ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement.

#### 4.1.3. Changement de planning

Conformément à l'article L. 3123-14 du Code du travail, le contrat doit mentionner les cas dans lesquels est prévue une modification éventuelle de la répartition initiale des horaires de travail. Ces cas sont limités aux situations suivantes : surcroît temporaire d'activité, absence d'un ou plusieurs salariés, réorganisation des horaires collectifs. Lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ;
- ou une activité professionnelle non salariée.

Toute modification de la répartition des horaires à temps partiel doit être notifiée au salarié par lettre recommandée avec avis de réception 8 jours ouvrables au moins avant la date à laquelle celle-ci doit intervenir.

## 4.2. DURÉE MINIMALE D'ACTIVITÉ DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Conformément à l'article L. 3123-14-1 du Code du travail, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent

calculé sur la période prévue par un accord collectif.

### 4.2.1. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative du salarié

Les cas de dérogation individuelle sont les suivants :

– une durée de travail inférieure peut être fixée à la demande du salarié (nouvel article L. 3123-14-2), soit pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles l'obligeant à organiser son travail de façon particulière, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égal à 24 heures par semaine. Cette demande est écrite et motivée. L'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel du nombre de demandes de dérogation individuelle (nouvel article L. 3123-14-2 du Code du travail).

En cas d'absence de représentants du personnel, il appartient à l'employeur d'informer les salariés de ces cas de dérogation individuelle ;

– les étudiants de moins de 26 ans auront droit à la fixation d'une durée de travail inférieure à 24 heures compatibles avec leurs études (nouvel article L. 3123-14-5 du Code du travail).

### 4.2.2. Dérogation à la durée minimale légale à l'initiative de l'employeur

Les partenaires sociaux décident au titre du présent avenant d'abaisser la durée minimale du travail dans deux types d'emplois :

- l'emploi d'employé d'entretien des locaux ;
- l'emploi de conseiller aux candidats à la construction.

### 4.2.3. Cas du temps partiel pour l'emploi d'employé d'entretien des locaux

Ce cas concerne plusieurs CAUE, quelle que soit leur taille, dès lors qu'ils font le choix de salarier la personne plutôt que de recourir à une entreprise extérieure pour effectuer l'entretien des locaux. La durée minimale du travail est fixée à 4 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

#### 4.2.4. Cas de l'emploi de conseiller

Ce cas concerne les conseillers (de formations architecte, urbaniste, paysagiste, ingénieur,...) qui effectuent des conseils à destination des candidats à la construction.

La durée minimale du travail est fixée à 12 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

#### 4.2.5. Garanties prévues en contrepartie à la durée minimale dérogatoire

En contrepartie à la durée minimale dérogatoire prévue par le présent avenant, les salariés concernés bénéficieront des dispositions suivantes favorisant le cumul d'emplois et l'évolution professionnelle au sein et en dehors de la Branche professionnelle.

### 4.3. FACILITATION DU CUMUL D'ACTIVITÉS

Les horaires de travail au sein de l'organisme doivent être organisés afin de permettre aux salariés concernés de cumuler une ou plusieurs autres activités.

#### 4.3.1. Mise en œuvre d'horaires réguliers

Les horaires de travail du salarié à temps partiel dont le contrat déroge à la durée légale doivent être regroupés, en application de l'article L. 3123-14-4 du Code du travail, sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. Les salariés occupant les emplois mentionnés au point 4.1.2.4. ci-dessus peuvent cumuler un ou plusieurs autres emplois pour atteindre la journée régulière ou complète en horaire de travail.

### 4.4. FORMATION PROFESSIONNELLE

Les salariés occupant les emplois mentionnés aux points 4.1.2.3. et 4.2.2.4 ci-dessus et dont le contrat de travail déroge à la durée minimale légale doivent se voir proposer une formation permettant de conforter l'expérience professionnelle acquise au sein de la Branche des CAUE.

Les partenaires sociaux rappellent à cet effet les dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, prévoyant tous les 2 et 6 ans un entretien professionnel consacré au parcours et aux perspectives d'évolution professionnelle du salarié.

### 4.5. COMPLÉMENT D'HEURES PAR AVENANT TEMPORAIRE

Les partenaires sociaux, soucieux de développer l'emploi dans la Branche professionnelle, décident d'instaurer la possibilité pour les organismes et les salariés d'augmenter la durée du travail des salariés à temps partiel par des avenants temporaires.

Le nombre des avenants temporaires pouvant être signés, en dehors des cas de remplacement de salariés nommément désignés, est limité à 2 par année civile et par salarié.

Le refus du salarié d'augmenter sa durée de travail par avenant n'est pas considéré comme une faute et ne saurait entraîner de sanction disciplinaire.

La durée de travail maximale pouvant être fixée par ces avenants ne saurait atteindre la durée légale de travail fixée pour les salariés à temps plein.

Les heures effectuées dans le cadre de cet avenant sont rémunérées au taux normal. Toutefois, les heures effectuées au-delà de la durée prévue par l'avenant sont rémunérées au taux majoré de 25 %.

Les avenants temporaires seront proposés en priorité aux salariés à temps partiel qui bénéficient d'une durée de travail inférieure à la durée minimale légale.

#### 4.5.1. Modalités d'accès au complément d'heures par avenant temporaire

Dans le cadre d'un entretien, l'employeur recueille la volonté ou le refus du salarié d'effectuer des compléments d'heures par avenant temporaire afin d'aboutir à un consensus. De plus, les salariés peuvent à tout moment, par écrit, exprimer leur volonté de réaliser ces compléments d'heures.

Les salariés à temps partiel volontaire se verront proposer un avenant de complément d'heures en fonction des besoins du service, pour occuper des emplois ressortissant ou ne ressortissant pas à leur catégorie professionnelle à condition de remplir les conditions de qualification et de compétences requises.

L'employeur s'engage à garantir l'équité entre les salariés potentiellement intéressés par une augmentation de leur temps de travail par avenant et à informer ceux qui n'auraient pu en bénéficier.

L'employeur informe le Comité d'Entreprise annuellement et, à défaut, les délégués du personnel, des critères objectifs retenus, du nombre d'avenants signés et du nombre d'heures correspondant.

## 4.6. SUIVI DU TEMPS PARTIEL CHOISI

La commission paritaire de Branche assure le suivi du temps partiel choisi.

Sur la base des données sociales récoltées annuellement, la commission réalisera un bilan qui contiendra les indicateurs suivants :

- pourcentage des salariés à temps partiel dans la Branche ;
- pourcentage des salariés ayant une durée du travail inférieure à 24 heures ;
- pourcentage par catégorie d'emplois ;
- représentation du personnel féminin ;
- éléments relatifs à la formation des salariés concernés.

## »»» ARTICLE 2 : DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée à compter de sa date d'entrée en vigueur. Il entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2016.

## »»» ARTICLE 3 : DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR, CHAMP D'APPLICATION ET PORTÉE

Les dispositions du présent avenant entreront en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016.

Les accords d'entreprise ne peuvent déroger aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables. Le présent accord vise les organismes et les salariés entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale étendue des CAUE. En conséquence, il s'applique à l'ensemble du territoire national y compris les DOM.

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

## »»» ARTICLE 4 : PUBLICITÉ

Le présent texte est déposé à la direction générale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ainsi qu'à la direction des relations du travail pour extension.

## »»» ARTICLE 5 : RÉVISION, DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Cet accord s'applique avec effet rétroactif à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016. Il est mis à la signature, le 25 avril 2015.

Fait à Paris, le 25 avril 2016.



# AVENANT N° 52 DU 4 MAI 2016

## À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE DU 31 MARS 1979, RELATIF AU FINANCEMENT DES FRAIS DE JURY, DES FRAIS D'INGENIERIE ET D'ADMINISTRATION DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE

### »» PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre du développement de la politique de formation professionnelle mise en œuvre par la Fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, notamment au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche de la navigation de plaisance et de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) de l'OPCA de la Branche.

Les parties signataires considèrent que les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) constituent un outil contribuant à l'emploi, à la valorisation d'un savoir-faire et des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi et aussi à l'évolution professionnelle des salariés de la Branche. À cet effet les parties signataires :

- déploient une démarche d'inscription de leurs CQP au Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP),
- conviennent d'établir les conditions de financement des frais liés à la participation des jurys, à l'ingénierie et à l'administration des CQP, afin de conforter et de pérenniser le développement des Certificats de Qualification Professionnelle dans la Branche.

### »» ARTICLE 1 : INDEMNISATION DES MEMBRES DU JURY PARITAIRE LORS DE LA DÉLIVRANCE DES CQP

Le CQP est délivré par le jury paritaire, agréé par la CPNE, aux stagiaires ayant satisfait aux épreuves d'évaluation des connaissances et des aptitudes professionnelles prévues par la charte de qualité.

Afin d'accompagner la politique de développement des CQP de la Branche, les partenaires sociaux conviennent que l'OPCA de la Branche

prendra en charge les frais justifiés de déplacement, de restauration et d'hébergement générés à cette occasion par la tenue du jury d'examen ou de VAE.

Les prises en charge s'effectuent dans le respect de la gestion paritaire. Une délibération de la Section Paritaire Professionnelle de la Branche définira les modalités de prise en charge, en accord avec les orientations du Conseil d'administration de l'OPCA.

### »» ARTICLE 2 : AIDE À LA DÉFINITION DES BESOINS EN COMPÉTENCES ET EN QUALIFICATION ET À L'INGÉNIERIE DE CQP

Afin d'accompagner les représentants de la Branche dans l'anticipation des besoins en compétences et en qualifications des entreprises, l'OPCA de la Branche finance à la demande de la CPNE les dépenses relatives à l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications, ainsi que les études et recherches en matière de formation, les frais relatifs à l'ingénierie de certification des CQP, les frais relatifs à l'évaluation des dispositifs de formation et à la conception et diffusion d'outils intéressant la formation.

### »» ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il est conclu pour une durée indéterminée.

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

Fait à Paris, le 4 mai 2016.

## »» SYNTHÈSE DE LA RÉUNION À LA FÉDÉRATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES CONCERNANT LA GRILLE SALAIRE DES CADRES

La délégation patronale a proposé dans le cadre de ces négociations :

- de partir sur un salaire annuel dont il faudra définir la structure et la grille,
- la disparition du point,
- de créer trois nouveaux niveaux :
  - Niveau 6 : A, B, C, D,
  - Niveau 7 : A, B, C,
  - Niveau 8 : B, C.

Pour ces niveaux, il va falloir définir les emplois repères et faire la transposition de la grille actuelle.

La prime d'objectif sera incluse dorénavant dans la RMAG. Une nouvelle grille sera proposée en décembre 2016.

La prochaine réunion sera fixée au 8 février 2017. Nous pourrons à ce moment là faire nos propositions.

## »» NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION (FNBM)

Le référentiel pénibilité du secteur des négoce des matériaux de construction et de bois a été validé par les pouvoirs publics.

À ce jour, nous sommes toujours en attente de l'arrêté d'homologation interministériel qui est en cours de signature.

## »» CÉRAMIQUE (CICM)

### Décision de la commission paritaire de négociation du 14 octobre 2016

- Lors de la CPN, les partenaires sociaux ont pu discuter des Propositions de l'AGIRC suite à l'avenant relatif aux nouvelles classifications. À l'issue des discussions, les membres de la CPN ont rendu trois avis:

#### AVIS 1

Les membres de la CPN valident à l'unanimité la répartition suivante des cotisants :

- Article 4 : Niveau G et J,
- Article 4 bis : Niveau F1 à F3,
- Article 36 : Niveau D3 à E4.

#### AVIS 2

Les membres de la CPN valident à l'unanimité que l'avenant du 29 septembre 2015 et la décision de l'AGIRC entrent en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2017 ; les entreprises qui ne seraient pas prêtes au 1<sup>er</sup> janvier ont jusqu'au 1<sup>er</sup> avril 2017 pour se mettre en conformité.

#### AVIS 3

Les membres de la CPN valident à l'unanimité la demande de la clause de sauvegarde.

- Les partenaires sociaux ont pu aussi discuter du « Conseil de Perfectionnement des Industries Céramiques de France ».

À l'issue des discussions, les membres de la CPN ont décidés à l'unanimité de supprimer le Conseil de Perfectionnement des Industries Céramiques de France ainsi que l'article G.20 de la Convention Collective relatif à la Section Paritaire du Centre de Perfectionnement des Industries Céramiques.

Suite à cette suppression, les membres de la CPN ont décidés à l'unanimité d'ajouter un point régulier à l'ordre du jour de la CPN de l'emploi et de la Formation professionnelle (CPNE-FP) : « Bilan sur les actions de formation menées par l'ICF ».

# CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DE LA PRODUCTION DES PAPIERS CARTONS ET CELLULOSES (IDCC 1492 ET IDCC 700) ET DE LA TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS ET DES INDUSTRIES CONNEXES (IDCC 1495 ET IDCC 707)

## ACCORD PROFESSIONNEL DU 18 JUIN 2010 RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

### AVENANT N° 6

#### »»» ARTICLE UNIQUE : INDEMNISATION DES PÉRIODES D'ASTREINTES

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre I de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016, à :

- 15,90 € par période de 24 heures ;
- 111,22 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que l'accord initial.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

## ACCORD PROFESSIONNEL DU 13 DÉCEMBRE 2010 RELATIF À LA CLASSIFICATION DES INGÉNIEURS & CADRES

### AVENANT N° 3

#### »»» ARTICLE 1 : RÉVALORISATION DE LA GRILLE DE RÉMUNÉRATION

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2016 :

Niveau	Proposition RAM 2015	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
Débutant (1) : Moins de 2 ans d'ancienneté Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	26 999 €	1 800 €	
	30 180 €	2 012 €	
A	37 600 €	2 507 €	2 193 €
B	43 354 €	2 890 €	2 529 €
C	56 773 €	3 785 €	3 312 €

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.

(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) & paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010.

## PAPIER – CARTON

### »»» ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- N° 3011 (IDCC 0700) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- N° 3068 (IDCC 0707) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

### »»» ARTICLE 3 : PROCÉDURE DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

### »»» ARTICLE 4 : DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

## AVENANT N° 36

### »»» ARTICLE 1 : PRIME DE PANIER DE NUIT

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des Conventions Collectives OETAM est fixé à :

- **5,29 €** à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

### »»» ARTICLE 2 : AVANTAGE PÉCUNIAIRE DE NUIT

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « techniciens et agents de maîtrise » est fixée à :

- **638 €** à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016.

Le présent avenant obéit aux mêmes conditions de publicité et d'extension que les Conventions Collectives.

Fait à Paris, le 27 avril 2016.

## ACCORD PROFESSIONNEL DU 22 NOVEMBRE 2006

### AVENANT N° 8

### »»» ARTICLE 1 : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS OETAM

#### Salaire mensuel minima conventionnel (SMMC)

Les salaires mensuels minima conventionnels OETAM visés à l'article 1 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1<sup>er</sup> avril 2016 :

# PAPIER – CARTON

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1/04/2016
Niv I	Échelon 1	125	1 470 €
Niv I	Échelon 2	130	1 477 €
Niv I	Échelon 3	135	1 483 €
Niv II	Échelon 1	140	1 500 €
Niv II	Échelon 2	150	1 520 €
Niv II	Échelon 3	160	1 545 €
Niv III	Échelon 1	170	1 579 €
Niv III	Échelon 2	185	1 612 €
Niv III	Échelon 3	195	1 646 €
Niv IV	Échelon 1	215	1 793 €
Niv IV	Échelon 2	235	1 940 €
Niv IV	Échelon 3	260	2 102 €
Niv V	Échelon 1	285	2 287 €
Niv V	Échelon 2	315	2 519 €
Niv V	Échelon 3	350	2 784 €

## Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2016 :

- **18 169 €** pour les salariés ressortant du champ d'application des Conventions Collectives OETAM.

## »»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS INGÉNIEURS ET CADRES

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2016 :

Niveau	Proposition RAM 2016	Mensuel 80 %	Mensuel 70 % (2)
<b>Débutant (1) :</b> <b>Moins de 2 ans d'ancienneté</b> <b>Entre 2 et 5 ans d'ancienneté</b>	26 999 €	1 800 €	
	30 180 €	2 012 €	
<b>A</b>	37 600 €	2 507 €	2 193 €
<b>B</b>	43 354 €	2 890 €	2 529 €
<b>C</b>	56 773 €	3 785 €	3 312 €

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.

(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) & paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010.

### **»»» ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION**

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application des Conventions Collectives Nationales suivantes :

- N° 3242 (IDCC 1492) : Convention Collective Nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- N° 3250 (IDCC 1495) : Convention Collective Nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- N° 3011 (IDCC 0700) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- N° 3068 (IDCC 0707) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

### **»»» ARTICLE 4 : PROCÉDURE DE DÉPÔT ET D'EXTENSION**

Le présent avenant fait l'objet des mêmes conditions de dépôt et de procédure que l'accord initial lui-même. La partie patronale s'attachera à recourir à son extension.

Un avenant de cohérence à l'accord du 13 décembre 2010 relatif à la classification des ingénieurs et cadres est signé concomitamment.

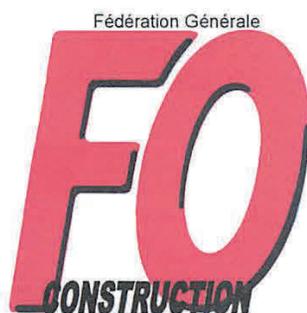
### **»»» ARTICLE 5 : DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD**

Le présent accord entre en vigueur de manière rétroactive au 1<sup>er</sup> avril 2016.

Fait à Paris le 27 avril 2016.



# INFORMATIONS GÉNÉRALES



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION

## TRESORERIE

Aux secrétaires et trésoriers de syndicats

**Objet : COTISATIONS 2017**  
**Taux du timbre et de la carte 2017**

Cher(e)s camarades,

Le Bureau Fédéral réuni le 29 novembre 2016 a adopté le prix du timbre et de la carte fédérale pour l'année 2017.

TAUX DE LA CARTE FEDERALE 2017 : 9,95 €  
PRIX DU TIMBRE MENSUEL 2017 : 5.35 €

Les cotisations perçues auprès des adhérents et leur remontée au niveau des Unions Départementales, Fédérations et Confédération constituent un des éléments clefs de l'indépendance et de la liberté de comportement.

Notre organisation dans son ensemble, ne peut fonctionner correctement qu'avec la participation de tous au règlement des cotisations et au suivi effectif du retour du matériel non placé.

Nous vous demandons de ne pas surévaluer la commande de matériel, les réapprovisionnements pouvant se faire en cours d'année. Nous vous rappelons que tout matériel commandé et non rendu est dû. Par ailleurs nous vous informons qu'aucun avoir ne sera effectué pour des retours de cartes et de timbres dont il manquerait le reçu fiscal.

Les statuts de la Confédération et de notre Fédération doivent scrupuleusement être respectés. Concernant les cotisations, nous insistons particulièrement sur l'article 19 de la Confédération qui prévoit : La carte confédérale et le timbre mensuel sont obligatoires et doivent être délivrés par tous les Syndicats confédérés à leurs adhérents.

La cotisation mensuelle de chaque adhérent dans son syndicat devra être au moins équivalente au salaire d'une heure de travail de la catégorie de l'intéressé. Elle ne saurait en aucun cas être inférieure au SMIC. La carte confédérale et la vignette UCR annuelle sont obligatoires pour les retraités.

Cette disposition permet d'adapter la cotisation en fonction de la catégorie de l'adhérent, donc à son salaire. Ainsi la solidarité peut jouer entre les cadres et les non cadres, les salariés à temps plein et ceux à temps partiel etc....

Recevez, Cher(e)s camarades, l'assurance de nos amitiés syndicalistes les meilleures.

Raymond PONTVIANNE  
Trésorier Général

Frank SERRA  
Secrétaire Général



[www.fgfoconstruction.com](http://www.fgfoconstruction.com)

170 avenue Parmentier • CS 20006 • 75479 PARIS CEDEX • Tél : 01 42 01 30 00 • Fax: 01 42 39 50 44  
Adhérente FETBB • IBB

# INFORMATIONS GÉNÉRALES



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

### BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

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

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

.....

(\* voir fiche de paie)

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

**Date** : .....

**Signature**,

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

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

# PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ  
PRÉVOYANCE  
RETRAITE  
ÉPARGNE  
ASSURANCES  
ACTION SOCIALE  
VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE

## UN HOMME PARMIS D'AUTRE (mais avec un plus)

En tant que commentateur de l'histoire contemporaine (et sans fausse modestie l'un des plus grands) je me fais un devoir de traiter du personnage qui a fait la une ces dernières semaines, j'ai nommé : le Président Fillon. Ce presque inconnu (il ne fait de la politique que depuis à peine une trentaine d'année, après tout) mérite que l'on s'y attache quelques instants.

Qui est-il, d'où vient-il, où va-t-il, comment et pourquoi, autant de question que se posent les non-initiés. À la question : qui est-il ? La réponse de l'homme avisé lui vient tout de suite aux lèvres : il s'agit bien, sans nul doute de François Fillon lui-même. Bien ! Mais si l'on veut fouiller plus loin on en arrive au : d'où vient-il ? Et là, c'est toute une histoire, comme aurait dit sa grand-maman avec son charmant accent du terroir.

C'est d'ailleurs à cette forte femme que l'on tient l'invention du gras double. En effet, elle tenait une charcuterie et excellait dans des préparations de plats tels le boudin blanc pané à l'oseille, ou ses fameuses caillettes dont la recette a hélas disparu pendant la guerre, dérobée sur ordre du haut commandement Allemand à l'instar d'une foule d'autres œuvres d'art. Elle était charpentée tel un fort des halles et moustachue comme un cocher de fiacre. C'est en son souvenir que son papa disait au petit François qu'il avait les moustaches de sa mamie sur les yeux. Mais n'entrons pas trop dans des détails qui pourraient tourner à la sensiblerie.

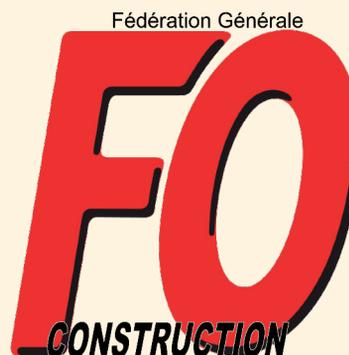
Je serai bref sur son grand père qui fit fortune dans le vêtement et qui vivait constamment les yeux rivés sur les cours de la bourse et le CAC 40. Il ne parlait que de hausses dans les chemises, de baisses dans les pantalons ou les culottes, de mouvements de fourrures, etc.

Rien à dire de ses parents, deux braves personnes besogneuses et bonnes paroissiennes qui se brisèrent reins, bras et jambes à faire fructifier les héritages. C'est dans cette ambiance de labeur et de piété que grandit François Fillon.

On nous dit qu'il était turbulent en classe et qu'il avait des mauvaises notes, c'est faux ! Il était sage, poli, et obtenait des 20 partout. Il aidait les aveugles à traverser les rues, même ceux qui ne voulaient pas, emporté qu'il était par l'esprit scout, aider les personnes âgées, courir après les pickpockets, tel était son ordinaire, à ce brave petit. J'espère qu'il lira ces lignes et qu'il s'en souviendra au cas où...



Votre dévoué Gérard MANSOIF  
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



### »»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

#### Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

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

#### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016

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

#### Plafond Sécurité Sociale mensuel

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

### BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier  
CS 20006  
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :  
Frank SERRA

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



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

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