

DES FAITS DES IDÉES

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 655 | MARS 2017



ÉDITORIAL

L'année 2017 est une année charnière. En effet, le 31 mars 2017, les résultats de la prochaine mesure d'audience des syndicats au niveau national et interprofessionnel ainsi qu'au niveau des Branches professionnelles seront publiés.

Ces chiffres présentés seront le résultat de l'agrégation des scores enregistrés par les organisations syndicales au cours :

- des élections professionnelles (Comités d'Entreprise, délégués du personnel) organisées dans les entreprises de plus de 11 salariés depuis le 1^{er} janvier 2013 ;
- du scrutin organisé auprès des salariés des Très Petites Entreprises et des employés à domicile, qui s'est déroulé du 30 décembre 2016 au 13 janvier 2017 ;

- des élections aux chambres départementales d'agriculture, pour les salariés de la production agricole, qui se sont déroulées en janvier 2013.

Une fois ces chiffres connus, l'administration impose, pour chaque branche dans laquelle nous aurons été reconnus représentatifs, que nous déposions une candidature.

Afin de se préparer une première réunion est prévue mi mars à la Confédération. La Fédération Générale Force Ouvrière Construction sera bien évidemment présente à ces préparatoires et continuera le travail déjà commencé depuis la loi scélérate de 2008 pour faire peser notre Fédération.

Frank SERRA
Secrétaire Général

BÂTIMENT TRAVAUX PUBLICS › p. 2-11

SECTEUR DU BOIS › p. 12-13

INDUSTRIES DU BOIS › p. 14-17

AMEUBLEMENT › p. 18

JEUX ET JOUETS › p. 19-24

UNTEC › p. 25-26

GÉOMÈTRE-TOPOGRAPHES › p. 27

UNICEM › p. 28-32

PAPIERS – CARTONS › p. 33-37

INFORMATIONS GÉNÉRALES › p. 38

AVENANT N° 2

À L'ACCORD RELATIF AUX STATUTS DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION DU 24 NOVEMBRE 2010 MODIFIÉ

Considérant les dispositions du Code du travail autorisant les OPCA à être habilités par l'État à collecter, sur le territoire national et dans leur champ de compétence professionnelle ou interprofessionnelle, les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et à les reverser aux établissements autorisés à les recevoir.

Considérant que les décisions relatives au lieu de domiciliation de l'OPCA de la Construction relèvent des prérogatives du conseil d'administration de l'OPCA de la Construction.

Il est convenu ce qui suit :

»»» ARTICLE 1 : MODIFICATION DE L'APPELLATION DES SIGNATAIRES DE L'ACCORD

Au niveau des signataires de l'accord :

- l'appellation « *Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de Production du BTP (FNSCOP-BTP)* » est remplacée par l'appellation « *Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP-BTP)* »,
- l'appellation « *Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique* » est remplacée par l'appellation « *Fédération Générale FO Construction* ».

»»» ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 1 RELATIF À LA CRÉATION, DÉNOMINATION, SIÈGE, DURÉE, AVENANTS

Au deuxième alinéa de l'article 1 :

- les mots « *de façon transitoire au 5, rue du regard, 75006 Paris* » sont remplacés par les mots « *au 32, rue Boulanger, 75010 Paris* »,

- les mots « *Il est transféré* » sont remplacés par les mots « *Il peut être transféré* ».

Les dispositions du dernier alinéa de l'article 1 stipulant « *Le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du Bâtiment et des Travaux Publics* » sont remplacées par les dispositions suivantes :

« *Excepté pour les décisions relatives au transfert du siège social de l'OPCA de la Construction, le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du Bâtiment et des Travaux Publics.* »

»»» ARTICLE 3 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 2 RELATIF À LA COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Au troisième tiret du deuxième alinéa de l'article 2, l'appellation « *Fédération Nationale des Sociétés Coopératives de Production du BTP (FNSCOP-BTP)* » est remplacée par l'appellation « *Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP-BTP)* ».

Au quatrième tiret du troisième alinéa de l'article 2, l'appellation « *la Fédération Générale Force Ouvrière des Travailleurs du Bâtiment, des Travaux Publics, du Bois, des Carrières, des Matériaux de Construction, du Papier Carton, de la Céramique, de l'Exploitation Thermique* » est remplacée par l'appellation « *Fédération Générale FO Construction* ».

»»» ARTICLE 4 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 4 RELATIF À L'OBJET ET AUX MISSIONS

Les dispositions du premier tiret du premier alinéa de l'article 4 stipulant « *D'une part, de collecter les contributions des employeurs dues en application du chapitre 1 du titre 3 du livre 3 de la sixième partie du Code du travail au titre de la professionnalisation et du droit individuel à la formation et au titre du plan de formation* » sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « *de collecter et gérer les contributions des employeurs à la formation professionnelle continue dues en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur.* »

Les dispositions du deuxième tiret du premier alinéa de l'article 4 sont modifiées comme suit :

- les mots « *D'autre part,* » sont supprimés,
- après les mots « *d'accomplir les missions* » sont ajoutés les mots « *dévolues aux OPCA* »,
- les mots « *par l'article L. 6332-1-1 du Code du travail* » sont remplacés par les mots « *par le Code du travail* ».

Après les deux premiers tirets du premier alinéa de l'article 4 est créé un troisième tiret qui stipule les dispositions suivantes :

- « *de collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage et de les reverser, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.* »

Au dernier alinéa de l'article 4 :

- après les mots « *des ressources complémentaires* » sont ajoutés les mots « *ou supplémentaires* »,
- les mots « *formation professionnelle continue* » sont remplacés par les mots « *formation professionnelle initiale et continue* ».

»»» ARTICLE 5 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 5 RELATIF AUX RESSOURCES ET DESTINATIONS DES RESSOURCES

Au deuxième et troisième tiret du premier alinéa de l'article 5, après les mots « *les contributions* » est ajouté le mot « *supplémentaires* ».

Après le troisième tiret du premier alinéa de l'article 5 est inséré un tiret qui stipule les dispositions suivantes :

- « *les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d'apprentissage.* »

Au quatrième tiret du troisième alinéa de l'article 5, les mots « *Droit Individuel à la Formation (DIF)* » sont remplacés par les mots « *Compte Personnel de Formation (CPF)*. »

Après le cinquième tiret du troisième alinéa de l'article 5 est inséré un tiret qui stipule les dispositions suivantes :

- « *au financement de l'apprentissage et des formations initiales, technologiques et professionnelles.* »

Les dispositions du sixième tiret du troisième alinéa de l'article 4 stipulant « *au congé de formation économique social et syndical et à son développement, ainsi qu'aux formations favorisant le dialogue social conformément à l'article 9 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la Construction du 29 juin 2010,* » sont remplacées par les dispositions suivantes :

- « *au financement des formations favorisant le dialogue social conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.* »

Les dispositions du dernier tiret du troisième alinéa de l'article 5 stipulant « *aux dépenses liées à la gestion du paritarisme en application des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles en vigueur* » sont supprimées.

»»» ARTICLE 6 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 6-2 RELATIF AUX POUVOIRS, DÉLIBÉRATIONS ET FONCTIONNEMENT DU CONSEIL D'ADMINISTRATION

Au sixième alinéa de l'article 6-2, les mots « *prises en charge des* » sont remplacés par les mots « *participation financières pour les* ».

Au septième alinéa de l'article 6-2 :

- les mots « *DIF* » sont remplacés par les mots « *CPF* »,
- les mots « *prise en charge* » sont remplacés par les mots « *participation financières* ».

**»»» ARTICLE 7 : MODIFICATION
DE L'ARTICLE 7-1 RELATIF
À LA CRÉATION DES SECTIONS
PROFESSIONNELLES
ET À LA COMPOSITION
DES CONSEILS DES SECTIONS
PROFESSIONNELLES**

À l'article 7-1, l'appellation « *FNSCOP-BTP* » est remplacée par l'appellation « *Fédération SCOP-BTP* ».

»»» ARTICLE 8 : ANNEXE I

Les parties signataires conviennent de joindre en annexe I au présent avenant une version

consolidée de l'accord relatif aux statuts de l'OPCA de la Construction modifié par l'avenant n° 1 et par le présent avenant.

»»» ARTICLE 9 : DÉPÔT

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Fait à Paris, le 2 décembre 2015.
En 15 exemplaires.



ANNEXE I

ACCORD RELATIF AUX STATUTS DE L'OPCA DE LA CONSTRUCTION MODIFIÉ PAR L'AVENANT N° 1 DU 19 JUILLET 2011 ET PAR L'AVENANT N° 2 DU 2 DÉCEMBRE 2015

»»» PRÉAMBULE :

En application de l'article 1 de l'accord collectif national relatif à la création de l'OPCA de la Construction du 29 juin 2010, les partenaires sociaux créent une association dénommée OPCA de la Construction et décident au travers du présent accord de l'adoption de ses statuts.

»»» ARTICLE 1 : CRÉATION, DÉNOMINATION, SIÈGE, DURÉE, AVENANTS

Il est créé entre les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du Bâtiment et des Travaux Publics une association dénommée « Organisme Paritaire Collecteur Agréé de la Construction » (OPCA de la Construction), régie par la loi du 1^{er} juillet 1901 et par les textes législatifs et réglementaires en vigueur concernant les OPCA.

Le siège social de l'OPCA de la Construction est fixé au 32, rue Boulanger, 75010 Paris. Il peut être transféré par décision du conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

L'OPCA de la Construction est créé pour une durée illimitée.

Excepté pour les décisions relatives au transfert du siège social de l'OPCA de la Construction, le présent accord ne peut être modifié que par avenant conclu par les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du Bâtiment et des Travaux Publics.

»»» ARTICLE 2 : COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Les membres fondateurs qui composent l'OPCA de la Construction sont les organisations professionnelles d'employeurs et les

organisations syndicales de salariés représentatives au plan national du Bâtiment et des Travaux Publics signataires de l'accord du 29 juin 2010, à savoir :

Pour les organisations professionnelles d'employeurs représentatives du BTP :

- la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB),
- la Fédération Française du Bâtiment (FFB),
- la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOP BTP),
- la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP).

Pour les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP :

- la Fédération BATI – MAT TP – CFTC,
- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois – CFDT,
- le Syndicat National CFE – CGC – BTP,
- la Fédération Générale FO Construction,
- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction du bois et de l'ameublement – FNCSBA – CGT.

»»» ARTICLE 3 : CHAMP D'INTERVENTION

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics quel que soit leur effectif de salariés relevant du champ d'intervention défini à l'annexe jointe, qui fait partie intégrante et indissociable du présent accord.

»»» ARTICLE 4 : OBJET ET MISSIONS

L'OPCA de la Construction a pour objet :

- de collecter et gérer les contributions des employeurs à la formation professionnelle continue dues en application des dispositions légales et réglementaires en vigueur,

- d’accomplir les missions dévolues aux OPCA définies par le Code du travail et les textes réglementaires en vigueur dans le respect des priorités définies par les accords de Branche du BTP et des orientations définies par les Commissions Paritaires Nationales de l’Emploi conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics,
- de collecter les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d’apprentissage et de les reverser, dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En outre, l’OPCA de la Construction peut être désigné par des accords collectifs de Branche pour gérer des ressources complémentaires ou supplémentaires qui participent au financement de la formation professionnelle initiale et continue.

»»» ARTICLE 5 : RESSOURCES ET DESTINATIONS DES RESSOURCES

Les ressources de l’OPCA de la Construction sont constituées par :

- les contributions versées par les entreprises prévues par les dispositions légales et réglementaires,
- les contributions supplémentaires conventionnelles applicables au secteur du BTP dans le domaine de la formation professionnelle continue en vertu des accords de Branche signés dans le BTP,
- les contributions supplémentaires volontaires versées par les entreprises,
- les versements des entreprises donnant lieu à exonération de la taxe d’apprentissage,
- de façon générale, toute ressource non interdite par la loi en rapport avec l’objet social de l’OPCA.

Les ressources de l’OPCA de la Construction sont conservées en numéraire, déposées à vue ou placées à court terme.

Les ressources de l’OPCA de la Construction sont destinées notamment, conformément à la législation et à la réglementation relative aux OPCA :

- au financement des actions de formation et à la prise en charge des frais annexes concernant les stagiaires,
- à l’aide à l’exercice de la fonction tutorale,

- à l’information, à la sensibilisation et au conseil des chefs d’entreprise et de leurs salariés sur les besoins et les moyens de formation,
- aux frais de gestion et d’information et aux frais relatifs aux missions des organismes collecteurs paritaires agréés au titre du plan de formation, de la professionnalisation et du Compte Personnel de Formation (CPF), y compris les frais de rémunération prévus par les conventions de délégation,
- au versement d’indemnités pour perte de ressources ou de salaires aux membres du conseil d’administration ou à leur employeur,
- au financement de l’apprentissage et des formations initiales, technologiques et professionnelles,
- au financement des formations favorisant le dialogue social conformément aux dispositions conventionnelles, légales et réglementaires en vigueur.

»»» ARTICLE 6 : CONSEIL D’ADMINISTRATION

6.1. COMPOSITION

L’association est gérée par un conseil d’administration paritaire composé d’un nombre égal de représentants désignés par les organisations professionnelles d’employeurs et les organisations syndicales de salariés représentatives du BTP.

Le conseil d’administration est composé de 30 membres :

- 15 membres au titre du collège employeur,
- 15 membres au titre du collège salarié.

S’agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 3 représentants.

S’agissant du collège employeur, chaque organisation patronale désigne 3 représentants. Les 3 sièges restants sont affectés par accord écrit entre l’ensemble des organisations professionnelles d’employeurs.

Les membres du conseil d’administration sont désignés par les organisations qu’ils représentent, qui peuvent pourvoir à leur remplacement. Les nominations et remplacements sont signifiés par courrier au président de l’OPCA de la Construction par les organisations représentées au sein du conseil d’administration.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés désignent pour siéger à l'OPCA de la Construction des représentants qui remplissent l'une des conditions suivantes :

- salariés exerçant une activité professionnelle dans les entreprises du BTP ou l'ayant exercé depuis moins de dix ans,
- responsables d'entreprise ou l'ayant été depuis moins de dix ans,
- salariés des organisations patronales ou syndicales représentatives du BTP.

Les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés veillent à ce que les administrateurs désignés disposent d'une connaissance de la réalité économique et sociale dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics et n'exercent pas, à titre professionnel ou privé, des missions incompatibles avec l'exercice de leur mandat.

Elles s'assurent également que leurs administrateurs bénéficient des formations nécessaires à la compréhension de la politique professionnelle et du fonctionnement des instances et organismes de la profession, en particulier de l'association « OPCA de la Construction » et participent effectivement aux réunions de l'OPCA de la Construction.

6.2. POUVOIRS, DÉLIBÉRATIONS ET FONCTIONNEMENT

Le conseil d'administration est investi des pouvoirs les plus étendus conformément aux dispositions réglementaires et conventionnelles applicables à l'OPCA pour gérer et représenter l'association. Il est seul compétent pour décider de l'affectation des ressources dans le respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles.

Il définit en particulier les moyens qu'il met à la disposition des sections professionnelles pour exercer leurs missions.

Il délibère sur la base des propositions formulées par les sections professionnelles, en tenant compte des spécificités des entreprises relevant de leur section.

Il décide des règles relatives aux priorités de prise en charge des formations, sur la base des propositions qui lui sont faites par les sections professionnelles et veille à ce que ses décisions s'effectuent dans le respect des orientations des CPNE, des dispositions conventionnelles de la Branche en matière de

formation professionnelle et des disponibilités budgétaires de l'OPCA.

Il est garant de la cohérence des orientations proposées par les sections professionnelles et de leur mise en œuvre par l'ensemble des acteurs au niveau territorial. Dans ce cadre, il prendra toutes dispositions pour s'assurer de l'application effective des missions confiées au réseau territorial de l'OPCA de la Construction.

En ce qui concerne la gestion des contributions versées par les employeurs au titre du plan de formation, le conseil d'administration définit les services proposés, les priorités, les critères et les conditions de participation financières pour les demandes présentées par les employeurs.

En ce qui concerne la gestion des contributions versées par les employeurs au titre de la professionnalisation et du CPF, le conseil d'administration tient compte des priorités, critères et conditions de participation financières définies dans les Branches du BTP et des propositions des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics.

Le conseil d'administration se réunit quatre fois par an, sur convocation de son Président selon un calendrier annuel préétabli, dont une fois dans les 6 mois qui suivent la clôture de l'exercice écoulé pour statuer sur les comptes du dit exercice et sur le rapport de gestion établi par le trésorier de l'association, en présence du commissaire aux comptes ou de son représentant.

Il peut en outre, se réunir sur convocation de son Président ou à la demande d'un tiers de ses membres.

Les décisions du conseil d'administration font l'objet d'un vote. Le conseil d'administration délibère valablement lorsque les deux tiers des membres de chaque collège sont présents ou représentés. Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés, soit la moitié des voix plus une.

6.3. FONCTIONS REPRÉSENTATIVES

Le conseil d'administration désigne en son sein un président, un vice-président, un trésorier et un secrétaire.

Ces différentes fonctions sont attribuées pour une durée de deux ans alternativement au collège employeur et au collège salarié, sans qu'il soit possible pour une même personne de

cumuler la fonction de président de l'OPCA de la Construction avec celle de président de section professionnelle.

Les fonctions de président et de vice-président sont attribuées, pour la durée du mandat, alternativement au collègue employeur et au collègue salarié de la façon suivante :

- au sein du collège salarié, successivement à chaque organisation,
- au sein du collège employeur, successivement à chacune des organisations disposant du plus grand nombre de sièges dans une section professionnelle.

Le président et le vice-président appartiennent à des sections professionnelles différentes.

Le président et le secrétaire appartiennent à un même collège ; le vice-président et le trésorier appartiennent à l'autre collège.

Toute organisation membre du conseil d'administration peut remplacer en cours de mandat l'un des administrateurs exerçant l'une des quatre fonctions représentatives. Le mandat de l'administrateur nouvellement désigné n'est pas de deux ans mais de la durée restant à courir jusqu'au terme du mandat initialement prévu.

Le président représente l'association dans tous les actes de la vie civile. Il est investi de tous pouvoirs à cet effet. Il a notamment qualité pour ester en justice au nom de l'association, tant en demande qu'en défense.

Il a le pouvoir d'engager seul l'association pour les actes de gestion courante définis par le conseil d'administration et l'en informe.

Le président dispose de tous les pouvoirs pour ouvrir au nom de l'association tous comptes bancaires et y effectuer toutes opérations, dans le respect des décisions du conseil d'administration et des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives aux OPCA.

Le président et le vice-président représentent l'association conjointement de manière à assurer une représentation paritaire de l'OPCA de la Construction.

Le vice-président exerce les fonctions du président en cas d'empêchement momentané de celui-ci.

Le secrétaire signe les procès-verbaux des délibérations du conseil d'administration. Il tient le registre spécial prévu par la loi et assure l'exécution des formalités prescrites.

Le trésorier contrôle la gestion et la comptabilité de l'association en liaison avec le commissaire aux comptes. Il rend compte régulièrement au conseil d'administration de la situation financière de l'association.

»» ARTICLE 7 : SECTIONS PROFESSIONNELLES PARITAIRES

7.1. CRÉATION DES SECTIONS PROFESSIONNELLES ET COMPOSITION DES CONSEILS DES SECTIONS PROFESSIONNELLES

L'OPCA de la Construction est doté de trois sections professionnelles paritaires, correspondant aux champs professionnels suivants :

- une section professionnelle pour les entreprises du BTP de moins de 10 salariés,
- une section professionnelle pour les entreprises du Bâtiment de 10 salariés et plus,
- une section professionnelle pour les entreprises de Travaux Publics de 10 salariés et plus.

Chaque section professionnelle est administrée par un conseil de section professionnelle comportant 20 membres :

- 10 membres au titre du collège employeur,
- 10 membres au titre du collège salarié.

S'agissant du collège salarié, chaque organisation syndicale de salariés représentative du BTP désigne 2 représentants.

S'agissant du collège employeur, les désignations se feront sur la base suivante :

- * Section des entreprises du BTP de moins de 10 salariés : 6 représentants de la CAPEB / 2 représentants de la FFB / 1 représentant de la FNTP / 1 représentant de la Fédération SCOP BTP.
- * Section des entreprises du Bâtiment de 10 salariés et plus : 6 représentants de la FFB / 2 représentants de la CAPEB / 2 représentants de la Fédération SCOP BTP.
- * Section des entreprises de Travaux Publics de 10 salariés et plus : 8 représentants de la FNTP / 2 représentants de la Fédération SCOP BTP.

Les membres des conseils de section sont désignés par les organisations qu'ils représentent selon les conditions et les formes prévues

pour la désignation des membres du conseil d'administration par l'article 6-1 ci-dessus.

La création des sections professionnelles paritaires, notamment celle des entreprises du BTP de moins de 10 salariés, ne remet pas en cause les modalités de gestion des fonds fixées par les dispositions de l'article L. 6332-3 du Code du travail.

7.2. MISSIONS DES CONSEILS DE SECTION PROFESSIONNELLE

Les conseils de section professionnelle :

- proposent au conseil d'administration des priorités de formation pour les entreprises et les salariés relevant du champ de la section professionnelle considérée,
- élaborent des propositions de budgets d'actions de formation et de règles de prise en charge des formations des salariés des entreprises relevant du champ de la section professionnelle considérée.

Les conseils de section détermineront, par ailleurs, les besoins spécifiques des entreprises qu'ils représentent au regard du dispositif commun et formuleront des propositions au conseil d'administration de l'OPCA en ce qui concerne la contribution de ces entreprises à ce dispositif.

Afin de garantir une articulation efficace entre le conseil d'administration de l'OPCA et les conseils de section professionnelle, le président et le vice-président du conseil d'administration préparent les réunions du conseil d'administration en concertation avec les présidents et les vice-présidents de chacun des conseils de section.

7.3. FONCTIONS REPRÉSENTATIVES

Les fonctions de président et de vice-président de chaque conseil de section professionnelle seront attribuées alternativement au collègue employeur et au collègue salarié de la façon suivante :

- au sein du collègue salarié, sur proposition de ce collègue, successivement à chaque organisation,
- au sein du collègue employeur, à l'organisation disposant du plus grand nombre de sièges dans chaque section professionnelle.

Les présidents et vice-présidents des conseils de section professionnelle animent les réunions des conseils de section et les représentent au

sein du conseil d'administration de l'OPCA de la Construction. Ils sont associés à la préparation des séances du conseil d'administration de l'OPCA de la Construction.

»»» ARTICLE 8 : DIRECTION GÉNÉRALE

Le recrutement du directeur général comme la rupture éventuelle de son contrat de travail sont engagés par le président sur décision du conseil d'administration.

Sous l'autorité du conseil d'administration, le directeur général est chargé :

- de la préparation des travaux et des décisions du conseil d'administration ainsi que leur exécution,
- de la préparation et du suivi des conventions de délégation,
- du contrôle du respect des dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles relatives à la formation professionnelle continue,
- du suivi des comptes,
- de toute mission qui lui est spécialement confiée par le conseil d'administration,
- des relations de l'OPCA de la construction avec son environnement.

Dans le cadre du budget qui lui est alloué par le conseil d'administration, le directeur général dirige les services, recrute et gère le personnel de l'association y compris les responsables des sections professionnelles dont les missions sont définies par le règlement intérieur. Il peut, conformément à la délégation qui lui a été donnée par le conseil d'administration, prendre des engagements pour le compte de l'association et effectuer des paiements.

»»» ARTICLE 9 : RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Le conseil d'administration adopte un règlement intérieur afin de préciser les modalités de fonctionnement interne de l'OPCA de la Construction. Celui-ci précise notamment :

- les moyens humains, techniques et financiers dont disposent les conseils de section professionnelle pour exercer leurs missions,
- les modalités de préparation et de déroulement

des séances du conseil d'administration et les modalités de constitution des groupes de travail paritaires,

- les règles de délégations au sein de l'OPCA de la Construction et les règles de signatures.

Il peut être modifié par le conseil d'administration à la majorité des deux tiers des membres présents ou représentés.

»»» ARTICLE 10 : DISSOLUTION

L'OPCA de la Construction est dissout en cas de dénonciation du présent accord soit par l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs signataires, soit par l'ensemble des organisations syndicales de salariés signataires.

La dénonciation doit être signifiée aux autres

signataires de l'accord. La durée du préavis précédant l'entrée en application de la dénonciation est fixée à 1 an.

En cas de dissolution de l'OPCA de la Construction, l'affectation de ses actifs sera faite conformément aux dispositions légales prescrites en cas de cessation d'activité d'un Organisme Collecteur Paritaire Agréé.

»»» ARTICLE 11 : DÉPÔT

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

Fait à Paris, le 24 novembre 2010.

En 15 exemplaires.



ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 31 JUILLET 1968 INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET SES ANNEXES

AVENANT N° 57 DU 30 JUIN 2016

»»» ARTICLE 1

Dans l'article 10 de l'Annexe III de l'accord susvisé, la phrase « *La valeur du SR est fixée à 5,45 € au 1^{er} juillet 2015 (5,40 € au 1^{er} juillet 2014, 5,35 € au 1^{er} juillet 2013).* » est remplacée par la phrase suivante :

« *La valeur du SR est fixée à 5,50 € au 1^{er} juillet 2016 (5,45 € au 1^{er} juillet 2015, 5,40 € au 1^{er} juillet 2014).* »

»»» ARTICLE 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} juillet 2016.

»»» ARTICLE 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la Direction Générale 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.

»»» ARTICLE 4

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

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



Le 5 janvier 2017, l'accord collectif national relatif au contrat de génération a été reconduit pour le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics. Vous pouvez trouver ces deux accords sur notre site internet : www.foconstruction.com

AVENANT N° 1 DU 13 OCTOBRE 2016

À L'ACCORD DU 1^{ER} JUILLET 2014 RELATIF À LA RÉACTUALISATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE

»»» ARTICLE 1

Les organisations syndicales professionnelles et les organisations syndicales de salariés de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne conviennent de modifier l'article 32-1 de l'accord du 1^{er} juillet 2014 relatif à la réactualisation de la convention collective de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne, comme suit :

« ARTICLE 32-1 OUVRIERS

La durée d'indemnisation du salarié pendant son arrêt de travail varie suivant son ancienneté et suivant la durée de l'absence. Pendant une première période de 30 jours, le salarié perçoit 90 % de sa rémunération brute, puis les 30 jours suivants il perçoit les 2/3 de cette rémunération.

Ancienneté (en années)	Indemnisation par période de 12 mois (1)			
	Point de départ		Durée	
	Accident du travail, accident de trajet et Maladie professionnelle	Maladie	A 90 % du salaire brut	A 66,66 % du salaire brut
1 à 6	1 ^{er} jour	6 ^e jour	30 jours	30 jours
6 à 11	1 ^{er} jour	6 ^e jour	40 jours	40 jours
11 à 16	1 ^{er} jour	6 ^e jour	50 jours	50 jours
16 à 21	1 ^{er} jour	6 ^e jour	60 jours	60 jours
21 à 26	1 ^{er} jour	6 ^e jour	70 jours	70 jours
26 à 31	1 ^{er} jour	6 ^e jour	80 jours	70 jours
31 et plus	1 ^{er} jour	6 ^e jour	90 jours	90 jours

(1) Les indemnités de la Sécurité Sociale et des régimes de prévoyance se déduisent de cette garantie de rémunération

Conformément aux dispositions légales relatives à l'indemnisation due par l'employeur en cas de maladie, la rémunération partiellement maintenue en cas de maladie ou d'accident s'entend de la rémunération brute que le salarié aurait gagnée s'il avait continué à travailler.

Ces garanties ne doivent pas conduire à verser à l'intéressé un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler. »

»»» ARTICLE 2 : DATE D'EFFET

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} janvier 2017.

SECTEUR BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE

»»» ARTICLE 3 : DÉPÔT ET EXTENSION

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

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

»»» ARTICLE 4 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 5 : ADHÉSION

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

»»» ARTICLE 6 : DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Gradignan, le 13 octobre 2016.



ACCORD NATIONAL DU 2 JUIN 2016

RELATIF AUX COLLECTES DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

»»» PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés dans les secteurs des industries du bois et de l'importation des bois, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

»»» TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : OBJET

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à OPCALIA dénommé « l'OPCA de Branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique sur l'ensemble du territoire métropolitain, y compris la Corse, aux entreprises des activités suivantes :

	Référence NAPE
Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
Scieries relevant du régime de travail du Ministère du Travail	4801/20.1A
Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803/20.1A
Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
Moulures, baguettes	4803/20.3Z
Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804/20.2Z
Production de charbon de bois	24.1G
Panneaux de fibragglos	4804/26.6J
Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
Application de traitement des bois	4804/20.1B
Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
Palettes	4805/20.4Z
Tourets	4805/20.4Z
Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807/20.5A
Fibres de bois	4807/20.1A
Farine de bois	4807/20.1A

Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402/36.4Z
Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S
Fabrication d'articles de brosse : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91Z

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

»» TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

ARTICLE 3 – ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIÉS

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du Code du travail, comprenant :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 4 – ENTREPRISES EMPLOYANT DE 10 À MOINS DE 50 SALARIÉS

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du Code du travail, décomposée comme suit :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.
3. une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 5 – ENTREPRISES EMPLOYANT DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du Code du travail, décomposée comme suit :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 6 – ENTREPRISES EMPLOYANT 300 SALARIÉS ET PLUS

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente,

visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du Code du travail, décomposée comme suit :

1. une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.
3. une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. une contribution « fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES ENTREPRISES

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'OPCA de Branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du Code du travail.

»» TITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

ARTICLE 8 – DATE D'EFFET

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de sa signature. Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2017.

INDUSTRIES DU BOIS

ARTICLE 9 - CLAUSE DE SAUVEGARDE

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle relatives à la collecte et/ou à l'affectation de fonds de la formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

ARTICLE 10 – 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 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 2 juin 2016.



AVENANT DU 24 MAI 2016

MODIFIANT L'ACCORD DU 6 JUILLET 2015 RELATIF AU DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

Les signataires rappellent :

- que le secteur de la fabrication de l'ameublement reste confronté à d'importantes mutations, industrielles et économiques, et évolue dans un contexte de marché en profonde transformation et fortement exposé à la concurrence internationale ;
- que les études menées récemment au sein de la CPNE ont mis en évidence que de nombreux métiers et qualifications sont en train d'évoluer très rapidement du fait de l'évolution des marchés ou de l'introduction de nouvelles techniques ou technologies-métiers liés à la conception, la fabrication, la commercialisation, la diffusion et à la digitalisation ;
- que l'évaluation des impacts de l'avenant du 10 avril 2015 a mis en évidence une dynamique positive sur le développement de la formation, notamment dans les entreprises petites et moyennes de la Branche.

C'est pourquoi, les parties signataires sont convenues de reconduire conventionnellement la contribution additionnelle de formation professionnelle pour deux années supplémentaires.

Le présent accord s'applique aux entreprises ou groupes relevant du champ d'application de la convention collective nationale de la fabrication de l'ameublement et activités situées dans son champ d'application.

»»» ARTICLE 1

L'accord du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de formation professionnelle continue dans la fabrication de l'ameublement et ses avenants sont abrogés dans toutes leurs dispositions.

»»» ARTICLE 2

L'article 32 de l'accord du 6 juillet 2015 relatif au développement de la formation professionnelle est modifié comme suit :

« Article 32 : Dispositions particulières et exceptionnelles relatives au versement dû au titre du plan de formation par les entreprises de 10 salariés et plus

À compter du 1^{er} janvier 2016, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord et employant 10 salariés et plus sont tenues de verser à l'OPCA 3+, ou tout autre OPCA qui s'y substituerait, une contribution conventionnelle de 0,50 % de la masse salariale brute N – 1 au titre du plan de formation.

L'obligation conventionnelle est versée en deux fois :

- 0,30 % au 30 juin ;
- 0,20 % au 30 septembre.

Cette disposition n'est valide que pour la durée de son objet, soit jusqu'au 31 décembre 2017. À compter du lendemain de cette date, cette disposition sera caduque. »

»»» ARTICLE 3

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il s'applique à partir de la date fixée par l'article L. 2261-1 du Code du travail et n'est valide que pour la durée de son objet soit jusqu'au 31 décembre 2017. Il sera déposé conformément à la Loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 24 mai 2016.

AVENANT N° 71 DU 16 NOVEMBRE 2016

À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES, DU 25 JANVIER 1991 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION

»» PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux entendent participer, dans leur domaine de compétence, à la réalisation de l'objectif de maintien dans l'emploi ou de reprise d'emploi des salariés seniors âgés de 55 ans et plus. Ils rappellent à ce propos avoir conclu un accord de Branche relatif à l'emploi des seniors dès le 5 novembre 2009, en raison du pourcentage que représente cette catégorie de salariés au sein de la Branche.

L'amélioration du taux d'emploi des personnes de *55 ans et plus*, désignées plus communément seniors, constitue un levier de croissance à moyen et long terme des entreprises.

Le relèvement du taux d'emploi des seniors ne passe pas seulement par le maintien dans l'emploi occupé. Il suppose aussi de faire en sorte que l'entreprise et les salariés aient un intérêt réel et partagé à poursuivre leur relation de travail, le cas échéant en les faisant évoluer par des actions d'adaptation et en développant les possibilités de mobilité professionnelle interne ou externe.

Ils réaffirment leur attachement au principe de la non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, d'accès à la formation professionnelle, de mobilité et de gestion de carrière. Par ailleurs, les partenaires sociaux souhaitent favoriser l'insertion durable des jeunes de moins de 26 ans.

Ils rappellent l'importance du principe de non-discrimination entre les femmes et les hommes, tel qu'il est développé dans les avenants 32 et 35 de la présente CCN, la caractéristique de la Branche étant la parité existante entre les femmes et les hommes : 47 % d'hommes pour 53 % de femmes.

L'amélioration du taux d'emploi des jeunes et des seniors est aussi liée à la capacité et la motivation des salariés à s'adapter aux évolu-

tions de leur métier et à être en mesure de changer d'emploi.

Les signataires soulignent l'importance et la nécessité de développer une gestion personnalisée des parcours professionnels tout au long de la vie.

D'autre part ils insistent sur la nécessité d'assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations, cela afin que les savoir-faire perdurent.

En résumé, les parties signataires réaffirment leur volonté de poursuivre l'anticipation des évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

La Branche professionnelle des industries du Jouet et de la Puériculture dispose déjà de différents dispositifs mettant l'accent soit sur l'insertion, soit sur la transmission des savoirs ; les partenaires sociaux poursuivent leurs travaux afin de compléter les dispositifs existants, cela sous l'impulsion de la CPNEFP aidée dans sa démarche par les conclusions des études réalisées par l'Observatoire des Métiers.

»» ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Entreprises concernées

Les dispositions du présent accord sont applicables aux entreprises ou groupes dont l'effectif comprend 50 salariés et plus et est inférieur à 300 salariés.

Le présent accord peut s'appliquer à celles des entreprises ou groupes de 300 salariés et plus, dont la négociation d'un accord n'a pu aboutir et qui de ce fait, mettent en place un plan d'action en concertation avec les instances représen-

tatives du personnel. Ledit plan devant faire l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE.

Pour celles des entreprises qui ont déjà conclu un accord ou un plan d'action avant l'entrée en vigueur du présent accord de Branche, ledit accord d'entreprise ou plan dès lors qu'il a fait l'objet d'un dépôt auprès des services de la DIRECCTE, est réputé conforme.

»»» ARTICLE 2 – RÉALISATION DU DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Avant la négociation de Branche, un diagnostic de l'existant concernant l'emploi des salariés dans la Branche a été effectué puis joint à l'accord. Ce diagnostic comporte les éléments suivants :

- la pyramide des âges,
- les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et de l'évolution de leur place respective dans la Branche sur les trois dernières années disponibles,
- les prévisions de départ à la retraite,
- les perspectives de recrutement,
- les compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la Branche « compétences clefs »,
- les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords en faveur de la prévention de la pénibilité s'ils existent.

Ledit diagnostic figure en annexe 1 du présent accord ; il est établi à partir des données de l'Observatoire, de celles émanant d'OPCALIA et d'une enquête réalisée sur un certain nombre d'entreprises représentant les caractéristiques socioéconomiques de la Branche.

»»» ARTICLE 3 – SALARIÉS CONCERNÉS

Sont concernés par les dispositions du présent accord :

- les salarié âgés de 16 ans au moins et de moins de 26 ans et de moins de 30 ans pour les salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleurs handicapés, dénommés ci-après « salariés jeunes » ;

- et les salariés âgés de 55 ans et plus, dans l'hypothèse de recrutement et à défaut les salariés de 57 ans et plus, dénommés ci-après « seniors ».

»»» ARTICLE 4 – MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT, DE LA FORMATION ET DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES

ARTICLE 4-1 : RECRUTEMENT DES JEUNES EN CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE : OBJECTIF CHIFFRÉ

La situation économique difficile, instable et dont les perspectives d'évolution restent compliquées à appréhender, oblige à déterminer des engagements réalistes en matière de recrutement : les partenaires sociaux signataires recommandent aux entreprises de favoriser l'embauche des jeunes en CDI, y compris à l'issue d'une formation en alternance. Le pourcentage actuel des jeunes en alternance s'élève à 2,36 % et au global les jeunes représentent 4,95 % des effectifs totaux de la Branche. La Branche s'engage à maintenir ce taux global de 5 %, dans la mesure du possible et cela à l'issue de la période de 3 années.

ARTICLE 4-2 : MODALITÉS D'INTÉGRATION DES JEUNES AU NIVEAU DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE LA FORMATION

a) Mesures d'accompagnement :

L'entreprise s'engage à mettre en place un parcours d'intégration du jeune salarié : remise d'un livret d'accueil et désignation d'un salarié référent chargé de l'accompagnement du (ou des) jeune(s) recruté(s).

Il accompagnera au maximum 2 jeunes relevant des domaines de compétences qui lui incombent et consacrera 8 heures par mois audit accompagnement, cela sur son temps de travail. Ledit salarié référent n'est pas obligatoirement le supérieur hiérarchique du jeune.

Une visite du site devra de plus être effectuée au cours du premier mois de l'arrivée du jeune dans l'entreprise, cela le plus tôt possible.

- À propos du livret d'accueil, ce dernier est constitué des éléments suivants ;
 - a. la présentation de l'entreprise : ses activités et ses locaux ;
 - b. les éléments de base en matière de sécurité et d'environnement ;
 - c. les institutions représentatives du personnel ;
 - d. une information sur l'intitulé de la convention collective et des principaux accords collectifs applicables le cas échéant, et le lien (ou les liens) où ils peuvent être consultés ainsi que de l'existence le cas échéant, d'un règlement intérieur.

L'entreprise fournira au salarié les renseignements dont elle dispose afin de lui faciliter l'accès au logement.

b) Entretien de suivi :

Avant la fin de la période d'essai, ou en cours de son contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, son responsable hiérarchique accompagné du référent, ou du tuteur, selon le cas, fera un point précis sur l'évaluation des compétences acquises par le jeune et sur celles à acquérir. D'autres points pourront être abordés, comme l'intégration dans l'équipe etc.

ARTICLE 4-3 : FACILITER L'ACCESSION À LA FORMATION

Les partenaires sociaux soulignent que la formation professionnelle est un des leviers permettant de faciliter l'insertion et l'intégration des jeunes dans l'entreprise ; pour cela, ils incitent les entreprises à renforcer l'accessibilité des jeunes à la formation professionnelle, puisque c'est l'employeur qui a l'initiative du recours aux stages de formation.

Ils soulignent l'intérêt que représente la démarche qu'ils ont initiée en matière de formations certifiantes, permettant aux salariés de renforcer leurs compétences et de favoriser leur capacité d'adaptation aux métiers émergents.

L'OPCA de Branche fournira chaque année aux partenaires sociaux, le nombre de jeunes de moins de 26 ans ayant suivi une formation.

ARTICLE 4-4 : FORMATION EN ALTERNANCE

La Branche professionnelle connaît un essor en matière de recours aux contrats de professionnalisation, les partenaires sociaux souhaitent que cette évolution se maintienne, conscients de l'intérêt pour un jeune de bénéficier d'une formation en alternance, qui ne peut que faciliter son insertion sur le marché du travail.

ARTICLE 4-5 : LE TUTORAT

Les partenaires sociaux soulignent l'importance de la désignation d'un tuteur qui favorise l'intégration du jeune ; ses missions sont les suivantes :

- accueillir, aider, informer et guider le bénéficiaire dudit contrat ;
- organiser avec les salariés intéressés l'activité du bénéficiaire dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels ;
- veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire ;
- assurer la liaison avec l'organisme chargé ou le service chargé des actions de formation, d'évaluation et d'accompagnement du bénéficiaire à l'extérieur de l'entreprise ;
- de participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit permettre au tuteur de disposer du temps nécessaire à l'exercice de sa mission.

L'OPCA prend en charge conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

Les partenaires sociaux signataires pour favoriser le développement d'un tutorat particulièrement qualitatif, rappellent qu'un Certificat de Compétences Professionnelles Interbranches (CCPI) existe, et qu'il serait important que les salariés concernés puissent le passer.

Lors de l'entretien de désignation puis périodiquement et au minimum lors de l'entretien annuel seront évoqués la mission du salarié tuteur et son impact sur la charge de travail du salarié concerné.

Par ailleurs, si les objectifs du tuteur sont remplis, ils pourront être pris en compte dans son évaluation de fin d'année.

»» ARTICLE 5 – MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

ARTICLE 5-1 : LE RECRUTEMENT ET MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Le pourcentage de seniors dans la Branche s'élève à 14 %. Les partenaires sociaux signataires conscients de l'enjeu du maintien dans l'emploi de cette catégorie de salariés, notamment pour la transmission des savoirs, estiment indispensable de proposer un certain nombre de mesures pour favoriser leur adaptabilité, voire leur évolution dans leur métier.

D'ici 3 ans, le pourcentage prévisionnel de départs dans ladite catégorie est estimé à 5%, les parties signataires souhaitent maintenir dans l'emploi la même proportion de seniors que l'actuelle, soit 14 %.

Ils se donnent la possibilité de revoir ce pourcentage après examen du bilan dudit accord prévu à l'article 6, instauré ci-après.

Le maintien dans une activité professionnelle, en priorité au sein de l'entreprise, et l'éventuelle progression des salariés vers d'autres collègues (techniciens agents de maîtrise notamment) et/ou d'autres métiers de l'entreprise est en effet conditionné :

- par l'adaptation du salarié aux évolutions techniques, technologiques, organisationnelles ;
- par l'évolution professionnelle, changement de poste que l'entreprise, si elle en a la possibilité, peut essayer de mettre en œuvre pour le salarié s'il en a ou acquiert les capacités et connaissances nécessaires ;
- à la réflexion du salarié sur ses attentes en matière d'emploi pour la fin de sa carrière professionnelle et/ou par rapport aux changements physiques qu'il perçoit ;
- par l'évolution aux postes et le transfert des acquis par le tutorat.

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à développer le recours à l'entretien de seconde partie de carrière, cela pour les salariés ayant atteint l'âge de 45 ans. La Branche s'engage à communiquer auprès des entreprises de sorte qu'elles proposent à tous les salariés concernés, un entretien de seconde partie de carrière.

ARTICLE 5-2 : MESURES DESTINÉES À FAVORISER L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ

Les partenaires sociaux signataires engagent les entreprises et les salariés à mener une réflexion sur l'amélioration des conditions de travail des seniors. À cet effet, elles associeront le CHSCT et le Comité d'Entreprise ou d'établissement ou, à défaut, les délégués du personnel ou la Délégation Unique du Personnel, le cas échéant.

Pour ces deux dernières catégories de représentants du personnel, une formation pourra être mise en place si nécessaire.

Une information spécifique relative au travail des seniors devra être incluse dans le rapport annuel du CHSCT, présentant notamment les mesures engagées en faveur de l'amélioration des conditions de travail des seniors. Le CHSCT sera également consulté pour :

- identifier les principaux facteurs de pénibilité ;
- proposer des solutions d'adaptation des postes concernés pour réduire celle-ci, en particulier lorsqu'ils sont confiés à des seniors.

L'amélioration des conditions de travail doit se faire dans une double perspective : la prévention des facteurs de pénibilité et les corrections éventuelles lorsqu'elles s'imposent. La prévention passe avant tout par un dialogue social entre l'employeur et les instances représentatives du personnel sur les méthodes de travail et les choix d'actions qu'ils souhaitent définir.

À ce titre, les entreprises s'engagent à réunir une fois par an, les instances représentatives du personnel compétentes.

Les parties signataires recommandent aux entreprises de mettre en œuvre des actions de transmission de savoir relatives aux consignes d'utilisation en vigueur dans l'entreprise, entre les seniors et les jeunes.

Ils rappellent aussi l'existence de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires en matière de prévention de la pénibilité pour les salariés concernés.

ARTICLE 5-3 : ORGANISATION DE LA COOPÉRATION INTERGÉNÉRATIONNELLE

Organiser la transmission des savoirs et savoir-faire au sein de l'entreprise doit constituer un objectif prioritaire de la gestion de personnel.

La priorité est donnée au déploiement de la fonction tutorale, véritable levier de la transmission desdits savoirs ; l'exercice de la mission ainsi confiée au salarié devra être pris en compte dans l'appréciation de ses résultats individuels.

Le maintien de cette compétence s'appuiera sur des formations adaptées, sur des échanges entre tuteurs, sur des moyens mis à disposition tant matériels que pédagogiques. La CPNEFP a choisi de retenir le Certificat de Compétence Professionnelles Interbranches dans cette spécialité, le CCIP, tel qu'indiqué ci-dessus dans l'article 4-5- le tutorat. La transmission des savoirs et compétences doit se concevoir dans le sens descendant du senior vers le nouveau mais aussi remontant pour transmettre des acquis concernant notamment, les évolutions technologiques de certains métiers.

ARTICLE 5-4 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

Afin de favoriser l'adaptabilité des seniors aux mutations et évolutions de leur métier et par conséquent de leur fonction dans l'entreprise, il est essentiel de faciliter l'accès à la formation de cette catégorie de salariés.

Les parties signataires rappellent notamment les dispositifs existants :

- Le Bilan de compétences qui permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations et vise à définir un projet professionnel et le cas échéant un projet de formation.
- La Validation des Acquis de l'Expérience qui offre la possibilité au salarié de faire valider les acquis de son expérience, notamment professionnelle, en vue de l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de formation certifiante figurant sur la liste établie par la CPNEFP, enregistrée dans le répertoire de la CNCP.
- Le Tutorat dont l'objectif est de faciliter l'intégration d'un salarié et d'accroître l'efficacité des actions de formation mais aussi du transfert des savoirs.
- Le CPF dont l'objet est de favoriser l'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, chaque personne disposant d'un compte personnel de formation.

- Le Passeport Formation qui permet au salarié de faire identifier ses connaissances, compétences et ses aptitudes professionnelles et de répertorier ses diplômes, formations et toutes autres expériences.

Il convient de souligner que l'ensemble de ces dispositifs sont repris dans l'avenant 67 du 22 mai 2015, qui définit leurs modalités de mise en œuvre.

ARTICLE 5-5 : AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

Les avenants 48 et 49 du 7 décembre 2010 déterminent les possibilités de recours et les modalités de mise en œuvre de ce type d'organisation du temps de travail. Les partenaires sociaux réaffirment l'importance et l'intérêt que représentent lesdites dispositions conventionnelles et estiment nécessaire de les maintenir dans le cadre du présent avenant

Les salariés, grâce à un accès privilégié à l'information dans ce domaine, doivent être en mesure de réfléchir à leur parcours professionnel et de prendre une décision en toute objectivité et connaissance de cause.

Les entreprises s'efforceront de proposer des dispositifs d'aménagement du temps de travail, par le recours au temps partiel ou au travail intermittent, des salariés ayant atteint 55 ans et plus, dès lors que l'organisation de l'entreprise le permet.

Les entreprises ayant mis en place un CET sont incitées à l'utiliser afin de favoriser les aménagements du temps de travail des salariés concernés. Comme prévu par les dispositions de la présente Convention Collective, en son avenant 49 – article 1^{er}, « le CET dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière, » concerne les salariés âgés de 45 ans et plus, ayant au moins une année d'ancienneté dans l'entreprise et cela sur la base de leur volontariat.

ARTICLE 5-6 : TÉLÉTRAVAIL

Les partenaires sociaux incitent les entreprises à mettre en place un accord de télétravail ayant pour principal objectif d'améliorer la qualité de vie des salariés âgés de 55 ans et plus, soumis à une durée quotidienne de trajet importante. À défaut d'accord, les entreprises

s'engagent à examiner les possibilités de mise en place de ce type d'organisation du travail.

ARTICLE 5-7 : INFORMATION SUR LA RETRAITE DES SALARIÉS

Par ailleurs, l'entreprise, selon des modalités qui lui sont propres, met à disposition des salariés, de 55 ans et plus, des informations sur le Groupement d'Intérêt Public (GIP Info Retraite) qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires. Les signataires du présent accord invitent les entreprises à faciliter l'accès aux sites internet du GIP tels que, le site www.info-retraite.fr et le simulateur de retraite M@rel sur le site www.marel.fr.

ARTICLE 5-8 : DIFFÉRENTS MODES POSSIBLES D'ORGANISATION DU TRAVAIL

Pour faciliter la mise en place du télétravail, mais aussi celles d'autres modes d'organisation du travail, les partenaires sociaux s'engagent à négocier dès cette année un accord de Branche sur le télétravail, mais aussi sur l'ensemble des possibilités d'organisation du travail.

Parmi les thèmes instaurés par les articles 5-3, 5-4 et 5-5, les entreprises concernées devront en retenir au moins deux ; les partenaires sociaux signataires soulignant l'intérêt

pour les salariés et les entreprises de pouvoir déployer l'ensemble de ces possibilités.

»»» ARTICLE 6 – MODALITÉS DE SUIVI

Les partenaires sociaux évalueront annuellement dans le cadre de la CPNEFP, la mise en œuvre du présent accord. La Branche transmettra chaque année au ministre chargé de l'Emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre dudit accord.

»»» ARTICLE 7 – DURÉE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans.

»»» ARTICLE 8 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à la date du 1^{er} Décembre 2016.

»»» ARTICLE 9 – DÉPÔT, EXTENSION, DEMANDE DE VALIDATION ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du Code du travail.

Fait à Paris, le 16 novembre 2016.



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 16 DÉCEMBRE 2015 DES COLLABORATEURS SALARIÉS DES CABINETS D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET MÊTRES VÉRIFICATEURS

AVENANT N° 01 DU 7 DÉCEMBRE 2016 VISANT À MODIFIER L'ANNEXE « RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION »

»»» CHAPITRE 1

Dans le **TITRE A – GARANTIES – Régime cadres « RNPC »** de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de mètres vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

– Dans la partie (8) « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

« – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 225 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du Contrat d'accès aux Soins,
- 300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du Contrat d'accès aux Soins ».

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

« – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 200 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du Contrat d'accès aux Soins,
- 300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du Contrat d'accès aux Soins ».

»»» CHAPITRE 2

Dans le **TITRE C – GARANTIES – Régime non cadres « E1 »** de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de mètres vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

– Dans la partie « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

« – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 225 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du Contrat d'accès aux Soins,
- 300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du Contrat d'accès aux Soins. »

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

« – pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- 200 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins non signataires du Contrat d'accès aux Soins,
- 300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les médecins signataires du Contrat d'accès aux Soins ».

»»» CHAPITRE 3

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2017.

»»» CHAPITRE 4

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.

»»» CHAPITRE 5

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du Travail.

Fait à Paris,
en 10 exemplaires, le 7 décembre 2016.

L'intégralité de l'accord ainsi que l'annexe 3 se trouve sur le site de la Fédération :
www.foconstruction.com



ACCORD SALARIAL DU 5 JANVIER 2017

»»» ARTICLE 1 : SALAIRE MINIMUM NIVEAU I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2017, est fixé à **1 579,18 €**, à effet du 1^{er} janvier 2017.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRE MINIMUM

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1^{er} janvier 2017 sont augmentés de 1,3 % à effet du 1^{er} janvier 2017.

GRILLE DE SALAIRE MENSUEL BRUT 35 H (151,67) AU 1^{ER} JANVIER 2017

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 579,18 €
Niveau 2 – Échelon 1	236	1 579,18 €
Échelon 2	259	1 701,88 €
Échelon 3	281	1 819,24 €
Niveau 3 – Échelon 1	306	1 952,61 €
Échelon 2	364	2 262,02 €
Échelon 3	450	2 720,80 €
Niveau 4 – Échelon 1	600	2 977,55 €
Niveau 4 – Échelon 2	690	3 353,54 €
Niveau 4 – Échelon 3	790	3 771,30 €
Niveau 5 – Échelon 1	900	4 230,85 €

»»» ARTICLE 3 : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Conformément à l'article R. 2261-1 du Code du travail et à la loi du 23/03/2006 applicable à compter du 24/03/2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

À Paris, le 5 janvier 2017.



AVENANT N° 4 À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 2008

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX SALAIRES CONVENTIONNELS

»» PRÉAMBULE

À l'issue de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle réunie le 9 novembre 2016, les partenaires sociaux ont décidé, à partir d'éléments d'appréciation qui leur ont été fournis par le Conseil de Perfectionnement de la Formation Continue, de formaliser par un accord collectif les aménagements à l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles afin d'intégrer dans la grille de classification des CQP créés postérieurement à l'accord de 2008.

»» ARTICLE 1 : CQP DANS L'INDUSTRIE DU BÉTON

ARTICLE 1-1 CRÉATION DU CQP

Les partenaires sociaux valident la création du CQP de Technicien de maintenance dans l'industrie du béton, selon le référentiel de formation approuvé par le Conseil de perfectionnement de la formation continue.

ARTICLE 1-2 POSITIONNEMENT

Il est décidé de positionner ce CQP de Technicien de maintenance au niveau V de la grille de classifications professionnelles.

»» ARTICLE 2 : CQP DANS L'INDUSTRIE DES ROCHES ORNEMENTALES ET DE CONSTRUCTION

ARTICLE 2-1 CRÉATION DU CQP

Les partenaires sociaux valident la création du CQP de Pilote de machines à commande numérique, dans l'industrie des roches ornementales et de construction.

ARTICLE 2-2 POSITIONNEMENT

Le CQP de Pilote de machines à commande numérique est positionné au niveau IV de la grille de classifications professionnelles.

»» ARTICLE 3 : CARTE DES EMPLOIS REPÈRES

La carte des emplois repères figurant à l'annexe 2 de l'accord du 10 juillet 2008 est modifiée en conséquence.

»» ARTICLE 4 : INSCRIPTION DES CQP AU RNCP

Les partenaires sociaux demandent qu'il soit procédé à l'inscription de ces nouveaux CQP sur la liste des formations enregistrées au RNCP.

»» ARTICLE 5 : DATE D'EFFET

Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois suivant la publication au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension.

»» ARTICLE 6 : DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

»» ARTICLE 7 : ADHÉSION

Toute Organisation Syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en application de l'article D. 2231-8 du Code du travail. Elle devra égale-

ment aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

»» ARTICLE 8 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

»» ARTICLE 9 : DÉPÔT

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes

Fait à Paris,
le 9 novembre 2016.



ANNEXE 1:

LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des conventions collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

Dans la classe 14	Minéraux divers
Le groupe 14.02	Matériaux de carrières pour l'industrie, y compris la silice pour l'industrie
Dans la classe 15	Matériaux de construction
Le groupe 15.01	Sables et graviers d'alluvions
Le groupe 15.02	Matériaux concassés de roches et de laitier
Le groupe 15.03	Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)
Le groupe 15.05	Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la convention collective de l'industrie du ciment)
Le groupe 15.07	Béton prêt à l'emploi
Le groupe 15.08	Produits en béton
Le groupe 15.09	Matériaux de construction divers
Dans la classe 87	Services divers (marchands)
Le groupe 87.05	pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)



ANNEXE 2 :

CARTE DES EMPLOIS REPÈRES

NIVEAUX / FILIÈRES	A TRANSPORT & LOGISTIQUE	B COMMERCIAL	C ADMINISTRATIF	D MAINTENANCE	E ÉTUDES & MÉTHODES	F LABORATOIRE QUALITÉ & CONTRÔLE
10	CADRES					
9						
8						
7						
6		– Technico-commercial				
5	– Responsable de parc	– Commercial – Agent d'études de Prix – Conseiller en marbrerie et services funéraires (CQP)	– Technicien administratif ou – Comptable – Technicien de maintenance informatique	– Automaticien – Technicien de maintenance	– Technicien d'études	– Technicien de laboratoire (CQP)
4	– Magasinier – Assistant transport – Agent de planning ou d'Ordonnancement	– Assistant commercial	– Assistant administratif – Comptable	– Électronicien	– Agent Technique de Méthodes	– Agent Technique de laboratoire
3	– Pontier – Gruier – Agent de bascule – Conducteur d'engins II (CQP)	– Employé des services commerciaux	– Employé administratif ou – Comptable	– Électricien – Mécanicien		– Employé de laboratoire
2	– Conducteur d'engins I (CQP) – Conducteur PL – Cariste – Conducteur camion malaxeur		– Employé administratif	– Ouvrier d'entretien		
1						

(*) CQP = Emploi repère attaché à un CQP.

NIVEAUX / FILIERES	G FONCIER ENVIRONNEMENT SÉCURITÉ	H PRODUCTION / EXPLOITATION / CONDUITE D'INSTALLATIONS	I COFFRAGES ET ARMATURES	J FAÇONNAGE D'ÉLÉMENTS EN BÉTON	K TRAVAIL DE LA PIERRE	L EMPLOIS-TYPES INTERFILIERES
10						
9						
8						
7						– Agent de Maîtrise III
6		– Chef de carrière (CQP)				– Agent de Maîtrise II
5	– Animateur de Prévention / Environnement / Granulats (CQP)	– Chef de centrale (CQP) – Conducteur de process		– Technicien de maintenance (CQP)		– Agent de Maîtrise I
4		– Conducteur de centrale ⁽¹⁾ – Pilote d'installation (CQP) ⁽²⁾ – Mineur Boutefeux – Agent technique de marbrerie (CQP) – Technicien de production de matériaux (TPMCI)	– Monteur – soudeur	– Chef d'équipe (CQP) – Mouleur de produits spéciaux – Pilote d'installations automatisées (CQP)	– Appareilleur – Graveur Décorateur (CQP) – Pilote de machine à commande numérique (CQP)	
3		– Agent de fabrication – Conducteur de machine – Foreur	– Monteur	– Agent de préfabrication (CQP) – Agent de précontrainte (CQP)	– Agent de finition manuelle	
2			– Préparateur – monteur	– Préparateur monteur – armaturier (CQP) – Mouleur finisseur (CQP)		– Opérateur de production
1						– Manutentionnaire

CADRES

(1) Équivalence CQP Agent Technique de Centrale.

(2) CQP Pilote d'installations automatisées et de traitements de granulats.

RÉSUMÉ DE LA RÉUNION PARITAIRE DE LA BRANCHE DES INDUSTRIES DU CARTONNAGE ET DES ARTICLES DE PAPETERIE DU 28 FÉVRIER À PARIS SUR LA NAO DE LA BRANCHE SUR LES SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS (grille de classification conventionnelle)

ATTENTION : concerne la Convention Collective Nationale n° IDCC 489 – Personnel des Industries du Cartonnage et des Articles de Papeterie.

Le 28 février dernier a eu lieu à Paris au siège de la Fédération Patronale de cette Branche (la FFCP), une réunion nationale de la commission paritaire des Industries du Cartonnage et des Articles de Papeterie. La Fédération FO Construction, secteur Papier Carton, était représentée par Thierry Tirard, Dominique Gillot et Albéric Deplanque.

Cette réunion portait sur la NAO 2017 (négociation annuelle obligatoire de Branche) des Salaires Mensuels Professionnels (SMP) qui sont inscrits dans la Convention Collective nationale de cette Branche. Ces salaires sont les salaires mensuels à minima conventionnels de la Branche, qu'on retrouve dans la grille de classification pour toutes les catégories socio professionnelles.

3 autres organisations syndicales (o.s.) de salariés de la Branche au niveau national ont participé à cette réunion : la FCE-Cfdt Papier Carton, la Cftc Papier Carton et la Filpac-Cgt Papier Carton. La CFE-CGC s'étant excusée de sa participation.

La fédération patronale a proposé un tour de table où chaque o.s. a donc fait une proposition. Les voici :

- Filpac-Cgt = + 3 % d'Augmentation Générale (AG) sur la grille de Classification.
- FCE-Cfdt = + 2 % d'AG.

- Cftc = + 2 % d'AG.
- FO = a été seul le syndicat a demandé une AG de + 1,5 % pour avoir + 1,5 % et ce en l'argumentant avec un ajustement des SMP de la Branche (Salaires Minima Professionnels) sur la base de l'inflation connue à fin février 2017, qui est de + 1,2 % sur les 12 derniers mois, après aussi + 1,3 % à fin janvier, mais aussi sur le SMIC 2017 qui a augmenté de + 0,93 %.

La délégation patronale de la FFCP a été surprise de la demande FO, car pour eux il faut négocier sur la base de l'inflation de 2016, qui s'était établie à fin décembre à + 0,6 % sur l'année 2016. Le patronat a été tout particulièrement agacé (tant mieux !) par les explications fournies par FO avec notre argumentaire et aussi, parce qu'on a distribué en séance le dernier relevé de l'INSEE, paru le 27 février, qui indique bien une inflation sur les 12 derniers mois de + 1,2 %.

Une 1^{re} interruption de séance a eu lieu et le patronat est revenu en salle avec une proposition n° 1 d'AG de la grille variant de + 0,9 à + 0,6 %.

Les 4 organisations syndicales (o.s.) de salariés ont alors décidé de faire une contre-proposition commune n° 2 de + 20 € mensuel par coefficient dans la grille, ce qui donne une AG comprise entre + 1,36 et + 0,84 %.

PAPIERS – CARTONS

Les employeurs de la Branche ont alors fait une contre-proposition d'AG n° 2 de + 15 € mensuel par coefficient, ce qui donne une évolution d'AG comprise entre + 1,02 et + 0,63 %.

Après une nouvelle interruption de séance, nous avons obtenu une proposition patronale n° 3 avec une AG de + 1 % sur toute la grille (y compris les ingénieurs et cadres, ce qui n'était pas arrivé depuis longtemps avec ces dernières années des AG en euros et non en pourcentage, ce qui a tendance à tasser la grille de classification conventionnelle). L'ensemble de cette négociation, et des évolutions financières demandées, et contre-proposées, et finalement obtenues est résumée dans le Tableau Excel joint.

Lors d'un tour de table final, les différentes o.s. de salariés ont demandé un peu de temps pour consulter leurs mandants et leurs différents bureaux fédéraux. La fédération FO a pour sa part annoncé qu'elle était plutôt positive sur sa signature, puis la Cfdt aussi, sous réserve de réponses positives des « retours terrains » et fédéraux.

Puis le syndicat patronal la FFCP, nous a envoyé par e-mail le jeudi 2 mars un projet d'Avenant à la Convention Collective Nationale (CCN) portant le n° 155 sur la revalorisation des SMP de la Branche de + 1 % au 1^{er} avril 2017.

FO après consultation des ses mandants a décidé de signer le texte de l'Accord salarial 2017, qui apporte un vrai plus aux salariés de cette Branche.

Coeff	Salaire horaire Cartonnage et Art Papeteries depuis le 1/04/16	SMP salaires minima professionnels depuis le 1/04/16 base 151,67 h	écart entre coeff	Proposition 2017 FO	écart entre coeff	Proposition 2017 FO	Évolution en % ancien et nouveau SMP
				SMP 2017		Salaire horaire	
350	15,71 €	2 383 €	210 €	2 419 €	213 €	15,95 €	1,50
315	14,33 €	2 173 €	147 €	2 206 €	149 €	14,54 €	1,50
290	13,36 €	2 026 €	89 €	2 056 €	90 €	13,56 €	1,50
275	12,77 €	1 937 €	89 €	1 966 €	90 €	12,96 €	1,50
260	12,18 €	1 848 €	119 €	1 876 €	121 €	12,37 €	1,50
240	11,40 €	1 729 €	110 €	1 755 €	112 €	11,57 €	1,50
220	10,67 €	1 619 €	58 €	1 643 €	59 €	10,83 €	1,50
210	10,29 €	1 561 €	36 €	1 584 €	37 €	10,45 €	1,50
200	10,05 €	1 525 €	14 €	1 548 €	14 €	10,21 €	1,50
195	9,96 €	1 511 €	13 €	1 534 €	13 €	10,11 €	1,50
190	9,88 €	1 498 €	15 €	1 520 €	15 €	10,02 €	1,50
185	9,78 €	1 483 €	11 €	1 505 €	11 €	9,92 €	1,50
180	9,71 €	1 472 €	/	1 494 €	/	9,85 €	1,50
SMIC	9,67 €	1 466,62 €		1480,27 €	13,65 €	9,76 €	0,93

PAPIERS – CARTONS

	Proposition 1 FFCP patronale		Proposition 2 FFCP + 15 € patronale		Proposition 2 en inter o.s. + 20 €		Proposition 3 FFCP + 1 % patronale	
Coeff		Évolution		Évolution		Évolution	Proposition finale	Évolution
350	2 397 €	0,59	2 398 €	0,63	2 403 €	0,84	2 407 €	1,00
315	2 187 €	0,64	2 188 €	0,69	2 193 €	0,92	2 195 €	1,00
290	2 040 €	0,69	2 041 €	0,74	2 046 €	0,99	2 046 €	1,00
275	1 950 €	0,67	1 952 €	0,77	1 957 €	1,03	1 956 €	1,00
260	1 861 €	0,70	1 863 €	0,81	1 868 €	1,08	1 866 €	1,00
240	1 742 €	0,75	1 744 €	0,87	1 749 €	1,16	1 746 €	1,00
220	1 631 €	0,74	1 634 €	0,93	1 639 €	1,24	1 635 €	1,00
210	1 573 €	0,77	1 576 €	0,96	1 581 €	1,28	1 577 €	1,00
200	1 537 €	0,79	1 540 €	0,98	1 545 €	1,31	1 540 €	1,00
195	1 524 €	0,86	1 526 €	0,99	1 531 €	1,32	1 526 €	1,00
190	1 512 €	0,93	1 513 €	1,00	1 518 €	1,34	1 513 €	1,00
185	1 497 €	0,94	1 498 €	1,01	1 503 €	1,35	1 498 €	1,00
180	1 486 €	0,95	1 487 €	1,02	1 492 €	1,36	1 487 €	1,00

Coeff	Garantie Annuelle de Rémunération 2016	Rémunération mensuelle mini 2016 garantie	Écart annuel entre coeff
700	55 744 €	80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 selon collaborateur justifiant une part variable	7 657 €
600	48 087 €		6 908 €
510	41 179 €		3 084 €
470	38 095 €		4 585 €
410	33 510 €		4 228 €
355	29 282 €		/

Proposition FO 2017 de la GAR	AG Accordée en %	Proposition 1 FCP patronale	Évolution %	Proposition 2 FFCP patronale	Évolution %
56 580 €	1,50	56 078 €	0,60	56 301 €	1,00
18 808 €	1,50	48 376 €	0,60	48 568 €	1,00
41 797 €	1,50	41 426 €	0,60	41 591 €	1,00
38 666 €	1,50	38 324 €	0,60	38 476 €	1,00
34 013 €	1,50	33 711 €	0,60	33 845 €	1,00
29 721 €	1,50	29 458 €	0,60	29 575 €	1,00



CONVENTION COLLECTIVE DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969

AVENANT N° 155 SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS

»»» I – PRÉAMBULE

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

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

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

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

À compter du 1^{er} Avril 2017 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
350	15,87 €	2 407 €
315	14,47 €	2 195 €
290	13,49 €	2 047 €
275	12,90 €	1 956 €
260	12,30 €	1 866 €
240	11,51 €	1 746 €
220	10,78 €	1 635 €
210	10,39 €	1 576 €
200	10,15 €	1 540 €
195	10,06 €	1 526 €
190	9,98 €	1 513 €
185	9,88 €	1 498 €
180	9,81 €	1 487 €

PAPIERS – CARTONS

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

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

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- => La prime d'ancienneté ;
- => Les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la Convention Collective ;
- => Les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires ;
- => Les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

»»» III – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES CADRES

À compter du 1^{er} Avril 2017 les salaires minima professionnels sont :

Coeff.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	56 301 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	48 568 €	
510	41 591 €	
470	38 476 €	
410	33 845 €	
355	29 575 €	

RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE GARANTIE :

La rémunération annuelle minimale garantie est fixée pour un travail à temps plein sur une année civile, soit 1 607 heures annuelles de travail effectif ou 216 jours de travail à l'année.

Sont donc exclus de la base de calcul le paiement des éventuels temps supplémentaires de travail et des majorations afférentes.

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

- => des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité sociale.
- => les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc. En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

»»» IV – DÉPÔT ET EXTENSION

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

Fait à Paris, le 28 Février 2017.

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

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
Site internet : www.foconstruction.com



PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES



LE MONDE NE TOURNE PAS ROND

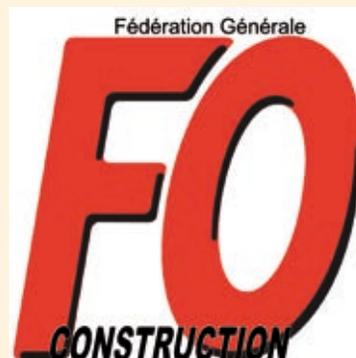
Il y a peu de temps, très peu de temps pour tout vous dire, et même pas plus tard qu'hier, j'assistais à une conférence du célèbre professeur Ette, dont le thème était la soit disant rotondité de la terre. Son étude est loin d'être terminée, mais en l'état actuel de ses recherches, il ne serait pas impossible que la terre soit plate. Il en prend pour preuve que la sagesse populaire dit que l'on voyage aux quatre coins du monde, or une sphère n'a pas de coins : la terre serait par conséquent plate et rectangulaire, pas cubique, car l'on dirait alors les huit coins, ni triangulaire ou autre, il faut et il suffit qu'il y ait quatre coins. Il balaie les objections des fâcheux selon lesquelles les satellites tournent autour de nous. Toute ces histoires seraient un montage de la CIA et il n'y a pas plus de satellites que de beurre où je pense, assure-t-il, et je pense personnellement qu'ouï il pense, le beurre est assez rare, ce qui donne beaucoup de poids à son raisonnement. Il est également sceptique sur le fait que la main de l'homme ait mis le pied sur la lune. Mais n'anticipons pas et comme à l'accoutumée, attendons les résultats finaux.

À la suite de cet intéressant exposé nous allâmes chez la grande Lulu, où nous bûmes une petite coupe et échangeâmes sur tout et rien, et notamment les prochaines élections. L'affaire Fillon, selon lui est significative de la situation de nos élus, qui peinent à vivre avec les riches revenus que leur dispense l'État. Les misérables cinq mille euros de salaire plus cinq mille euros de frais, sont largement insuffisants. Il n'y a pas photo si l'on compare les revenus d'un smicard avec celui d'un élu : Le smicard n'a pas de frais, pas de souci avec sa résidence secondaire, ses vacances aux Maldives. (Ils n'en ont pas besoin ils travaillent au grand air). Les vêtements de luxe (une salopette leur suffit). Bref, à la limite les ouvriers sont bien mieux traités qu'eux. Et pour ce qui concerne François Fillon, que le professeur défend ardemment, son problème est médical : Il a une mauvaise vue, il ne peut pas jouer (il est resté très gamin) avec des maquettes de voitures anciennes, il est obligé de le faire avec des modèles grandeur nature, dont acte.

Comme je lui faisais part de mes réticences sur le sieur Macron, il me rassura en m'affirmant que c'était un vrai chic type. Le professeur est un grand fan de feu Elvis Presley et il m'a confié qu'à l'instar de ce dernier qui emmenait ses parents en tournée, Macron emmène sa maman partout. Cette femme mince et élégante, qui ne porte pas son âge, le suit dans ses déplacements, ses réunions, pose avec lui pour des revues, c'en est touchant. Bien sûr, d'autres critères entrent en ligne de compte pour être candidat, mais cette piété filiale donne à réfléchir.



Votre toujours dévoué Gérard MANSOIF
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

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

SMIC au 1^{er} janvier 2017

Horaire (brut)	9,76 €
Mensuel brut (35 h)	1 480,27 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/17	3 269 €
-------------	---------

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
Frank SERRA

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



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

Site Internet :
www.foconstruction.com