



ÉDITORIAL

DISCOURS DE FRANK SERRA, SECRÉTAIRE GÉNÉRAL, LORS DES JOURNÉES PROBTP DU 5 AU 7 OCTOBRE 2017

Bonjour et bienvenue au centre Azureva de Pornichet avec lequel nous avons eu quelques déboires...

Il faut vous avouer que vous avez failli dormir à deux par chambre mais avec quelques aménagements nous avons pu trouver une solution.

Et malgré ces désagréments, c'est toujours avec beaucoup de plaisir que nous organisons ces rencontres.

Tout d'abord une note positive, pour vous dire que notre Fédération se porte bien et même plus que bien puisque nous sommes arrivés premier lors de la mesure de la représentativité au niveau de la Confédération et deuxième dans la Branche.

Nous représentons le secteur de la Construction qui est un secteur à part où les risques pour la santé et la sécurité sont permanents et exigent que l'ensemble des acteurs se concertent régulièrement dans des rencontres, comme celle que nous avons aujourd'hui, afin d'échanger et de faire en sorte que le bien-être des travailleurs soit toujours au centre de nos préoccupations.

Malheureusement, certaines lourdeurs administratives, suite au contrôle de la Cour des Comptes, compliquent de plus en plus l'organisation de ces manifestations et notamment les remboursements, d'où la multitude de feuilles d'émargements et de paperasserie. Administration quand tu nous tiens...

De ce fait, nous serons peut-être dans l'obligation d'espacer ces rencontres ou d'en changer les modalités, mais nous ne relâcherons pas nos efforts pour améliorer la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs de la construction.

Et devant les différentes réformes qui s'annoncent, nous devons être particulièrement vigilants. La rentrée a déjà été particulièrement chargée et les droits des travailleurs de la construction et notamment ceux relatifs à la santé particulièrement impactés.

En effet, nous avons pu voir dans les ordonnances que le gouvernement a répondu présent au désir du patronat en retirant du dossier pénibilité certains facteurs, comme l'exposition aux risques chimiques dangereux, l'utilisation de machines vibrantes ou de matériels portatifs vibrants (vibrations mécaniques), le port d'objet lourd, etc. Et ceci, en complète opposition avec l'accord de Branche de décembre 2011, sur la pénibilité du BTP, qui prenait en compte tous ces critères.

Pour le rappel, cet accord avait été signé par FO CONSTRUCTION, la CFTC et la CFE-CGC, mais surtout par la totalité des Branches patronales du BTP et avait été étendu au Journal Officiel (et donc devait normalement s'imposer à tous).

De plus, le ministère du Travail a ignoré, peut-être volontairement, « le phénomène de RAYNAUD secondaire » où le syndrome vibratoire... je vous encourage vivement à regarder sur le web ou ailleurs ce que c'est.

Face à ça, nous avons interpellé le gouvernement et nous avons pu obtenir que les critères écartés soient intégrés mais directement dans le volet ATMP.

Il faut rappeler quand même la réalité du travail d'un ouvrier de la construction.

En ce qui concerne le port de charges lourds, un petit exemple tout simple pour que tout le monde comprenne :

- 12 grammes c'est le poids d'un stylo.
- 125 grammes c'est le poids d'un yaourt, de chez **DANONE** par exemple (comprendra qui pourra).
- 12 000 grammes c'est le poids moyen d'un perforateur.

Tenir à bout de bras pendant des heures un de ces trois objets est totalement différent !

Et si en plus, on ajoute des vibrations, de la poussière, un peu de température (un petit 38 degrés pour commencer), un travail en hauteur et pourquoi pas, soyons fous, en site chimique.

Je ne vous parle pas non plus des « pilonnettes ou pilonneuses », ces appareils compacteurs vibrants et sautant portatifs de plus de 72 000 grammes à essence, d'où en plus on respire les gaz d'échappement, ainsi que ceux équipés de moteurs diesel pesant près de 83 000 grammes.

Ou encore, les joies de travailler avec un marteau piqueur à carburant fossile auquel on rajoute aux gaietés précédentes, la chaleur de l'engin et l'huile chaude sur les jambes...

Et que dire des engins de chantiers...

Malheureusement, et comme c'est souvent le cas, ce sont les ouvriers qui sont le plus durement touchés lorsque des réformes sont décidées en haut lieu.

Et la pénibilité n'est pas le seul thème qui a été visé.

La caisse des congés payés est un autre élément qui a été impacté par la réforme du Code du travail et que nous allons devoir défendre. Grande oubliée des ordonnances, elle est appelée à disparaître si nous n'agissons pas, notre rôle sera de rappeler son importance pour les salariés de la Construction.

Nous avons aussi la suppression des indemnités de trajets et de repas qui s'annoncent (assurance voiture) avec la restructuration des Branches.

Enfin, nous avons le volet des heures supplémentaires qui passent à un plafond de 400 heures par an.

À travers ces ordonnances, on peut effectivement voir les économies qui peuvent être réalisées par les grands patrons, mais pour les salariés de la Construction, cela va se payer sur leur bien-être, leur santé et leur sécurité.

Et en ce qui concerne les emplois que ces réformes sont censées créer, il faudra me dire comment en augmentant le nombre d'heures supplémentaires on arrive à créer de nouveaux emplois.

Comme vous pouvez le voir, nous avons de nombreux défis qui nous attendent mais nous poursuivrons la mobilisation.

Nous allons devoir nous adapter à tous ces changements mais la lutte pour préserver les droits des salariés restera au centre de nos revendications, comme nous avons pu d'ailleurs le montrer lors de la négociation et la signature de la nouvelle classification pour les ETAM et les cadres TP.

Par les actions de prévention, la formation des salariés et la mobilisation des entreprises, nous continuerons le travail déjà accompli pour arriver à faire baisser les accidents de travail et améliorer les conditions de travail des salariés.

Nous aurons aussi un rôle important à jouer dans la négociation de la nouvelle Convention Collective du Bâtiment. Mettre en avant la prévention de la pénibilité et l'amélioration des conditions de travail, tout comme nous l'avions fait dans l'accord de décembre 2011.

Nous avons beaucoup de travail qui nous attend et de nombreux thèmes à aborder lors de ces journées. Je vous propose donc de commencer nos travaux et de remercier pour ces journées les intervenants qui se sont déplacés pour ces journées, Monsieur Alain LEBRECH de l'INRS ainsi que Monsieur Rolf GEHRING de la FETBB.

Je voudrais aussi remercier les membres de la commission Santé-Sécurité, Jean-Marie BRANSTETT, Bernard CHAMPION, Serge GONZALES, Bernard LANGLET et Daniel LERENARD qui sont parmi nous ainsi qu'Alain ÉMILE qui s'est excusé pour son absence.

Nous avons aussi le responsable du secteur des Matériaux de construction, Monsieur Marcel LECUYER, ainsi que la responsable du secteur égalité hommes-femmes, Madame Françoise LECUYER que nous remercions d'être venus.

Pour l'organisation de ces journées, il faut remercier encore une fois, Monsieur Bernard LANGLET, qui s'est occupé de la logistique, ainsi que le personnel de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction, et notamment Déborah.

Nous remercions aussi l'OPPBTP pour ces journées qui nous permettent de nous rencontrer et faire le point sur ces sujets primordiaux pour nos secteurs.

Je remercie enfin l'ensemble des participants qui ont pu faire le déplacement et qui contribueront à la richesse de nos travaux.

Merci de votre attention et bons travaux.



Frank SERRA
Secrétaire Général

ACCORD COLLECTIF DU 1^{er} OCTOBRE 2001 INSTITUANT BTP-PRÉVOYANCE

AVENANT N° 25 DU 22 JUIN 2017

»» TITRE I – STATUTS DE BTP-PRÉVOYANCE

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

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

À ce titre, elle assure les garanties suivantes :

- la couverture du risque décès, des risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité, des risques d'inaptitude ;
- la couverture des risques des dommages corporels liés aux accidents et à la maladie, ainsi que les risques dépendant de la durée de la vie humaine ;
- des avantages sous forme de pensions de retraite, d'indemnités ou de primes de départ en retraite ou de fin de carrière.

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

Les modalités de ces garanties sont définies :

- dans les règlements des régimes standards de l'institution. Il s'agit principalement de régimes de prévoyance collective, de régimes de frais médicaux (tant collectifs qu'individuels), et d'un régime de GAT-OCALD ;

- ou dans les conventions particulières conclues avec certaines entreprises adhérentes.

Elle met en œuvre au profit des membres participants et bénéficiaires une action sociale.

L'institution peut également :

- assurer la gestion de tout ou partie des opérations relatives à un accord collectif du Bâtiment et des Travaux Publics ou des industries connexes ;
- accepter en réassurance, les risques mentionnés aux a) et b) du second alinéa de l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale ;
- céder tout ou partie des risques qu'elle couvre ou des avantages qu'elle constitue à un ou plusieurs organismes pratiquant la réassurance ;
- recourir à des intermédiaires d'assurance ou de réassurance tels que visés au titre I^{er} du livre V du Code des assurances, sur la base de principes fixés par la Commission Paritaire ;
- réaliser toute opération de présentation, proposition ou aide à la conclusion de contrats d'assurance ou réaliser d'autres travaux préparatoires à leur conclusion, pour le compte d'autres entités habilitées à pratiquer des opérations d'assurance ;
- déléguer de manière partielle ou totale la gestion d'un contrat collectif dont elle assure les garanties, sur la base de principes fixés par la Commission Paritaire, et dans la mesure où le délégataire rend compte chaque année de sa gestion au conseil d'administration de l'Institution ;
- souscrire tout contrat ou convention auprès d'une autre institution de prévoyance ou union d'institutions de prévoyance régie par le Code de la Sécurité sociale, d'une mutuelle régie par le Code de la mutualité ou d'une entreprise régie par le Code des assurances dont l'objet est d'assurer au profit de ses

membres participants, la couverture des risques ou la constitution des avantages mentionnés au second alinéa de l'article L. 931-1 du Code de la Sécurité sociale. Dans ce cas, l'institution n'est pas responsable de l'assurance des risques ou de la constitution des avantages relatifs à ces opérations ;

- exercer la gestion d'opérations financières et/ou réaliser des services d'investissements, y compris par voie de mandat de gestion, tant pour son compte que pour celui des sociétés qu'elle contrôle ou qui la contrôlent. »

Le dernier alinéa de l'article 18-Bureau est modifié comme suit :

« Le président du conseil d'administration, ou à défaut le vice-président du conseil d'administration, ou le directeur général communique à chaque administrateur tous les documents et informations écrites nécessaires à l'accomplissement de sa mission. Cette communication peut se faire par tous moyens de diffusion appropriés ».

»» TITRE II – CONVENTION D’AFFILIATION À LA SGAPS BTP

Dans l'article 7.2.3 de la convention d'affiliation de BTP-PRÉVOYANCE à la SGAPS BTP, la Commission Paritaire Extraordinaire approuve le principe de remplacer le texte suivant :

« Le conseil d'administration de la SGAPS BTP décide du recours aux capacités financières propres de la SGAPS BTP et/ou à celles des autres Affiliés pour financer l'aide financière susvisée. Dans ce dernier cas, le financement de l'aide est réparti par ledit conseil entre les Affiliés autres que l'Affilié sous Plan de Rétablissement :

- qui ont un taux de couverture du SCR supérieur à 150 %, et ce proportionnellement à

l'excédent du montant de fonds propres en euros au-delà du taux de 150 %, et

- dans la limite pour chaque Affilié concerné de 20 % de ses fonds propres. »

Par le texte suivant :

« Le conseil d'administration de la SGAPS BTP décide du recours aux capacités financières propres de la SGAPS BTP et/ou à celles des autres Affiliés pour financer l'aide financière susvisée. Dans ce dernier cas, le financement de l'aide est réparti par ledit conseil entre les Affiliés autres que l'Affilié sous Plan de Rétablissement proportionnellement à l'excédent du montant de leurs fonds propres en euros au-delà du taux de couverture du SCR de 100 %, le financement de cette aide étant limité de telle sorte à ce que leur taux de couverture du SCR et du MCR soit toujours supérieur à 100 %. »

La Commission Paritaire Extraordinaire donne pouvoir au Président de l'institution à l'effet de signer l'avenant correspondant.

»» TITRE III – PRISE D’EFFET

Les dispositions du présent avenant prendront effet à compter de sa signature.

»» TITRE VIII – DÉPÔT

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

Fait à Paris en 15 exemplaires,
le 22 juin 2017



ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 5 SEPTEMBRE 2017

RELATIF AUX STAGIAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

»» PRÉAMBULE

Les lois du 6 janvier 1978 (relative à l'emploi des jeunes et à certaines catégories de femmes), du 31 mars 2006 (pour l'égalité des chances) et du 10 juillet 2014 (relative au développement, à l'encadrement des stages et à l'amélioration du statut des stagiaires) ont permis de faire évoluer la situation et le statut des stagiaires.

Le stage facilite le passage du monde scolaire à celui de l'entreprise et permet de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise.

Il permet au stagiaire d'acquérir une expérience du monde de l'entreprise et de ses métiers. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours.

Pour cela, il repose sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée.

Des enquêtes réalisées au sein de la FNTP sur 1 250 entreprises de Travaux Publics ont révélé que 13 500 et 12 800 stagiaires ont été respectivement accueillis en 2011 et 2012. Ce nombre s'élevait à 18 400 en 2006 (sur 1 142 entreprises interrogées).

Le stage constitue un vecteur important dans la préparation du jeune à son entrée dans la vie active.

À ce titre, les parties signataires souhaitent, par le présent accord :

- rappeler le rôle primordial des stages dans la mise en œuvre des connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- améliorer la situation des stagiaires dans la Profession ;
- fixer la gratification minimale des stagiaires œuvrant dans les entreprises de Travaux Publics.

Le présent accord ne s'applique notamment pas :

- aux jeunes en contrat d'apprentissage ou en contrat de professionnalisation ;
- aux jeunes embauchés durant les vacances scolaires en CDD (« job d'été ») ;
- aux élèves mineurs de moins de 16 ans effectuant des visites d'information, des stages découverte ou d'initiation afin de mieux connaître le monde de l'entreprise et de découvrir les différents métiers.

Les parties souhaitent rappeler que l'usage du terme masculin « stagiaire », employé par souci de lisibilité de l'accord, vise également les stagiaires de sexe féminin.

»» ARTICLE 1 CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM. Il concerne l'ensemble des employeurs dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

»» ARTICLE 2 CONVENTION DE STAGE

Le stage, ayant une finalité pédagogique, fait l'objet d'une concertation entre un enseignant de l'établissement scolaire ou universitaire auquel appartient le stagiaire, un membre de l'entreprise d'accueil et le stagiaire lui-même.

Le projet de stage est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes. Cette convention comporte les mentions prévues à l'article D. 124-4 du Code de l'éducation*.

(*) Un modèle officiel de convention-type élaboré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a été fixé par arrêté (arrêté du 29 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur, JO 10 févr. 2015). Il est annexé au présent accord.

»» ARTICLE 3 – ACCUEIL ET INTÉGRATION DU STAGIAIRE

3.1 Dans le cadre de sa finalité pédagogique, le stage est doublement encadré :

- d'une part par un enseignant référent, désigné parmi les équipes pédagogiques de l'établissement scolaire ou universitaire ;
- d'autre part par un tuteur membre de l'entreprise, qui accompagne le stagiaire et auprès duquel ce dernier peut s'adresser afin de faciliter son intégration au sein de l'entreprise.

3.2 L'enseignant référent est responsable du suivi pédagogique du stage. Il est également le garant de l'articulation entre les finalités du cursus de formation et celles du stage.

3.3 Le tuteur est le garant du respect des stipulations pédagogiques de la convention de stage. Il doit notamment veiller à ce que le stagiaire soit correctement accueilli au sein de l'entreprise dans laquelle il effectue le stage et fait en sorte qu'il puisse disposer des informations indispensables à la connaissance de l'entreprise et à l'exécution des tâches qui lui sont confiées.

Il est en priorité choisi parmi les salariés membres de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics. Le tuteur désigné dans ce cadre, bénéficie de la formation à la fonction tutorale prévue par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 relatif à l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics qui comporte un item obligatoire et essentiel relatif à la santé et à la sécurité au travail mis en place par l'avenant n° 3 Audit Accord. Dans la continuité de cette formation, le tuteur portera une attention particulière aux problématiques de santé et de sécurité au travail dans le cadre de sa mission auprès du stagiaire.

Il ne peut suivre plus de 3 stagiaires simultanément.

La mission du tuteur qui accompagne le stagiaire est notamment de :

- le guider et le conseiller ;
- l'informer sur les règles, les codes et la culture de l'entreprise ;
- lui permettre d'accéder aux informations nécessaires ;
- l'aider dans l'acquisition des compétences nécessaires ;

- assurer un suivi régulier de ses travaux ;
- évaluer la qualité du travail effectué ;
- le conseiller sur son projet professionnel.

Il sera en relation avec l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire en charge de suivre le stagiaire.

3.4 Les règles à respecter en matière de santé et de sécurité ainsi que les documents d'accueil existant dans l'entreprise doivent impérativement être communiqués au stagiaire.

3.5 Parallèlement, l'entreprise d'accueil s'engage à :

- proposer un stage s'inscrivant dans le projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement ;
- accueillir le stagiaire et lui donner les moyens d'accomplir sa mission dans les meilleures conditions ;
- rédiger une attestation de stage décrivant les missions effectuées.

Conformément à l'article D. 1221 -23-1 du Code du travail en vigueur, l'entreprise d'accueil doit également inscrire, dans une section spécifique du registre unique du personnel, les nom et prénoms des stagiaires, dans l'ordre de leur arrivée, les dates de début et de fin de la période de formation en milieu professionnel ou du stage ainsi que les nom et prénoms du tuteur et le lieu de présence du stagiaire.

»» ARTICLE 4 – DÉROULEMENT DU STAGE

4.1 La durée du stage est précisée dès les premiers contacts entre le stagiaire, l'établissement scolaire ou universitaire et l'entreprise d'accueil.

La durée du stage qui figure de manière explicite dans la convention de stage ne peut excéder 6 mois par année d'enseignement lorsqu'il est effectué par un même stagiaire dans la même entreprise.

4.2 Sous réserve des dispositions particulières applicables aux mineurs, le stagiaire se voit appliquer les mêmes règles que les salariés de l'entreprise d'accueil s'agissant :

- des durées maximales quotidienne et hebdomadaire de présence ;
- de la présence de nuit ;
- du repos quotidien et hebdomadaire ainsi que des jours fériés.

L'entreprise d'accueil doit établir, selon tous moyens, un décompte des durées de présence du stagiaire.

4.3 Les règles de l'entreprise en matière de gestion des absences, mais aussi de discipline, doivent être portées à la connaissance du stagiaire. Lorsque l'entreprise est soumise à l'obligation de mettre en place un règlement intérieur, celui-ci doit être porté à la connaissance du stagiaire par tous moyens.

En tout état de cause, en cas d'absence pour motif lié à l'état de santé du stagiaire, celui-ci devra la justifier par le biais d'un certificat médical auprès de l'entreprise d'accueil.

»» ARTICLE 5 – VIE DU STAGIAIRE DANS L'ENTREPRISE

5.1 Le stagiaire ne peut faire l'objet de mesures discriminatoires du seul fait de sa situation de stagiaire. Il bénéficie des mêmes protections que les salariés en matière de restrictions injustifiées ou disproportionnées aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives, et en matière de harcèlement moral et de harcèlement sexuel.

En revanche, dans la mesure où il ne peut prétendre au statut de salarié de l'entreprise, des différenciations de traitement peuvent être appliquées dans certaines situations à condition qu'elles soient justifiées par des éléments objectifs et proportionnés.

5.2 Les stagiaires sont soumis aux dispositions du règlement intérieur de l'entreprise, mais également aux règles d'hygiène et de sécurité, de confidentialité ainsi qu'aux heures de travail prévues dans la convention de stage.

En cas de manquement grave à ces règles par l'une des parties, il pourra être mis un terme à la convention de stage.

5.3 Bien que les autorisations d'absence pour événements familiaux soient réservées aux salariés, sans condition d'ancienneté, et rémunérées par l'employeur, les signataires ont souhaité en faire bénéficier les stagiaires dans la limite des événements suivants :

- 4 jours pour le mariage du salarié ou pour la conclusion d'un PACS ;

- 1 jour pour le mariage d'un enfant ;
- 3 jours pour chaque naissance survenue au foyer du salarié ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;
- 5 jours pour le décès d'un enfant ;
- 3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;
- 2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant ;
- 1 jour en cas de décès des beaux-frères, belles-sœurs, grands-parents ou beaux-parents ou d'un de ses petits-enfants ;
- par ailleurs, la convention de stage peut fixer un nombre de jours pour se rendre à des examens liés au cursus scolaire ou universitaire sur demande de l'établissement scolaire ou universitaire. À défaut d'être fixés dans la convention de stage, ces jours sont fixés en accord avec l'entreprise.

Le stagiaire bénéficie également des congés et autorisations d'absence liés à la maternité (autorisation d'absence pour se rendre aux examens médicaux obligatoires ; congé de maternité, etc.), la paternité et l'adoption légaux prévus pour les salariés.

Pour les stages de plus de 2 mois, la convention doit prévoir la possibilité, pour le stagiaire, de prendre des congés et de bénéficier d'autorisation d'absence durant le stage.

Ces périodes sont assimilées à du temps de présence pour le calcul de la durée du stage et l'employeur a la possibilité de maintenir la gratification.

5.4 Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurant dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise d'accueil.

5.5 L'employeur prend en charge une partie des frais de transport engagés par le stagiaire au titre des trajets qu'il réalise entre son domicile et son lieu de travail dans les conditions prévues par l'article L. 3261-2 du Code du travail.

5.6 Le stagiaire bénéficie également des prestations du Comité d'Entreprise dans le cadre de ses activités sociales et culturelles.

5.7 En outre, le stagiaire non sédentaire bénéficie des mêmes dispositions que les salariés de l'entreprise d'accueil en ce qui

concerne la restauration et les transports, telles que visées aux articles 8.5 et 8.6 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du 15 décembre 1992 à l'exception de l'indemnité de trajet.

»» ARTICLE 6 – GRATIFICATION MINIMALE DU STAGIAIRE

Pour tout stage d'une durée supérieure à 2 mois, consécutifs ou non, au cours de la même année scolaire ou universitaire, le stagiaire doit percevoir une gratification.

Le montant de cette gratification est fixé à 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale tel que fixé au 1^{er} janvier de chaque année. La revalorisation du plafond horaire de la Sécurité sociale, en cours de stage, entraîne automatiquement celle de la gratification versée au stagiaire.

Cette gratification est due pour chaque heure de présence à compter du 1^{er} jour du 1^{er} mois de stage pour toute la durée du stage. Elle est versée mensuellement, indépendamment du remboursement des frais engagés par le stagiaire pour effectuer le stage ou des avantages en matière de restauration, d'hébergement et de transport.

En deçà de cette durée de 2 mois, l'employeur a la possibilité de verser une gratification.

»» ARTICLE 7 – ÉVALUATION DU STAGIAIRE – FIN DU STAGE

7.1 À l'issue du stage, une évaluation est réalisée par l'enseignant référent de l'établissement scolaire ou universitaire assurant le suivi du stagiaire, en collaboration avec son tuteur dans l'entreprise.

À cet effet, chaque établissement décide de la valeur qu'il accorde aux stages prévus dans le cursus pédagogique.

Les modalités concrètes d'évaluation sont mentionnées dans la convention de stage et l'évaluation est portée dans une « fiche d'évaluation » qui, avec la Convention, constitue le « dossier de stage », conserve par l'établissement scolaire ou universitaire.

(*) Un module officiel d'attestation élaboré par le ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche a été fixé par arrêté (arrêté du 28 décembre 2014 relatif aux conventions de stage dans l'enseignement supérieur, JO 10 févr. 2015). Il est annexé au présent accord.

La qualité du stage en lui-même fait également l'objet d'une appréciation par l'ensemble des signataires de la convention de stage.

7.2 L'entreprise d'accueil délivre également au stagiaire une attestation de stage mentionnant la durée effective totale du stage ainsi que le montant total de la gratification qui lui a été versée*.

»» ARTICLE 8 – PROTECTION SOCIALE DU STAGIAIRE

Le stagiaire conserve sa protection sociale dans le cadre de l'assurance maladie dont il est bénéficiaire comme étudiant, à titre personnel ou comme ayant droit.

Il bénéficie de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles en application des articles L. 412.8 et D. 412-3 du Code de la Sécurité sociale

Lorsque le stagiaire reçoit une gratification supérieure au seuil d'exonération (actuellement 15 % du plafond horaire de la Sécurité sociale), il bénéficie de garanties de prévoyance complémentaire. L'ensemble de ces garanties, applicables depuis le 1^{er} janvier 2011, correspond à celles des régimes nationaux de prévoyance prévues par les Conventions Collectives Nationales des Ouvriers, ETAM et Cadres de Travaux Publics en vigueur, à l'exception des garanties qui portent spécifiquement sur l'invalidité ou l'arrêt de travail des salariés.

Lorsque la gratification du stagiaire est égale ou inférieure au seuil d'exonération prévu par la réglementation, les formalités d'affiliation et le versement des cotisations dues au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles sont effectuées par l'établissement d'enseignement et permettent le rattachement du stagiaire au régime général pour ces risques.

»» ARTICLE 9 – PROMOTION DES STAGES

En vue de promouvoir les stages au sein de la Branche des Travaux Publics et de faciliter la recherche des stagiaires par les entreprises demandresses, la FNTP et la Fédération

SCOP BTP (section TP) s'engagent à inciter les entreprises à déposer, sur leur site Internet, leurs offres de stage.

La FNTP et la Fédération SCOP BTP (section TP) s'engagent également à promouvoir, dans cette même rubrique, l'espace dédié au dépôt de curriculum-vitae des stagiaires afin que les entreprises des Travaux Publics adhérentes puissent les contacter en cas d'offre de stage.

Dans le cadre de la préparation aux métiers des Travaux Publics, la FNTP et la Fédération des SCOP BTP (section TP) tiennent à la disposition des entreprises à la recherche de stagiaires la liste des écoles qu'elles pourraient contacter.

»»» ARTICLE 10 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il annule et remplace les dispositions de l'accord collectif national du 30 juin 2010 relatif aux stagiaires des entreprises de Travaux Publics.

»»» ARTICLE 11 – RÉVISION ET DÉNONCIATION DE L'ACCORD

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

»»» ARTICLE 12 – DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord national sera déposé auprès de la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, en application des articles L. 2231-2 et D. 2231-2 du Code du travail.

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

Fait à Paris, le 5 septembre 2017

ANNEXE

LOGO DE L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR
OU DE L'ORGANISME DE FORMATION

Année universitaire :

Convention de stage entre

Nota : pour faciliter la lecture du document, les mots « stagiaire », « enseignant référent », « tuteur de stage », « représentant légal » et « étudiant » sont utilisés au masculin

1 - L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT OU DE FORMATION	2 - L'ORGANISME D'ACCUEIL
Nom :	Nom :
Adresse :	Adresse :
☎	Représenté par (nom du signataire de la convention) :
Représenté par (signataire de la convention) :	Qualité du représentant :
Qualité du représentant :	Service dans lequel le stage sera effectué :
Composante/UFR :	☎
☎	mél :
mél :	Lieu du stage (si différent de l'adresse de l'organisme) :
Adresse (si différente de celle de l'établissement) :	

3 - LE STAGIAIRE	
Nom :	Prénom : Sexe : <input type="checkbox"/> F <input type="checkbox"/> M <input type="checkbox"/> Né(e) le : ___ / ___ / ___
Adresse :	
☎	mél :
INTITULE DE LA FORMATION OU DU CURSUS SUIVI DANS L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR ET VOLUME HORAIRE (ANNUUEL OU SEMESTRIEL) :	

SUJET DE STAGE

Dates Du Au

Représentant une **durée totale** de (Nombre de Semaines / de Mois (rayer la mention inutile))

Et correspondant à Jours de présence effective dans l'organisme d'accueil.

Répartition si présence discontinue : nombre d'heures par semaine ou nombre d'heures par jour (rayer la mention inutile).

Commentaire :

ENCADREMENT DU STAGIAIRE PAR L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT	ENCADREMENT DU STAGIAIRE PAR L'ORGANISME D'ACCUEIL
Nom et prénom de l'enseignant référent :	Nom et prénom du tuteur de stage :
Fonction (ou discipline) :	Fonction :
☎ mél :	☎ mél :

Caisse primaire d'assurance maladie à contacter en cas d'accident (lieu de domicile du stagiaire sauf exception) :

Article 1 – Objet de la convention

La présente convention règle les rapports de l'organisme d'accueil avec l'établissement d'enseignement et le stagiaire.

Article 2 – Objectif du stage

Le stage correspond à une période temporaire de mise en situation en milieu professionnel au cours de laquelle l'étudiant(e) acquiert des compétences professionnelles et met en œuvre les acquis de sa formation en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification et de favoriser son insertion professionnelle. Le stagiaire se voit confier une ou des missions conformes au projet pédagogique défini par son établissement d'enseignement et approuvées par l'organisme d'accueil.

Le programme est établi par l'établissement d'enseignement et l'organisme d'accueil en fonction du programme général de la formation dispensée.

ACTIVITES CONFIEES :

.....

COMPETENCES A ACQUERIR OU A DEVELOPPER :

.....

Article 3 – Modalités du stage

La durée hebdomadaire de présence du stagiaire dans l'organisme d'accueil sera de heures sur la base d'un temps complet/ temps partiel (rayer la mention inutile),

Si le stagiaire doit être présent dans l'organisme d'accueil la nuit, le dimanche ou un jour férié, préciser les cas particuliers :

Article 4 – Accueil et encadrement du stagiaire

Le stagiaire est suivi par l'enseignant référent désigné dans la présente convention ainsi que par le service de l'établissement en charge des stages. Le tuteur de stage désigné par l'organisme d'accueil dans la présente convention est chargé d'assurer le suivi du stagiaire et d'optimiser les conditions de réalisation du stage conformément aux stipulations pédagogiques définies.

Le stagiaire est autorisé à revenir dans son établissement d'enseignement pendant la durée du stage pour y suivre des cours demandés explicitement par le programme, ou pour participer à des réunions ; les dates sont portées à la connaissance de l'organisme d'accueil par l'établissement.

L'organisme d'accueil peut autoriser le stagiaire à se déplacer. Toute difficulté survenue dans la réalisation et le déroulement du stage, qu'elle soit constatée par le stagiaire ou par le tuteur de stage, doit être portée à la connaissance de l'enseignant-référent et de l'établissement d'enseignement afin d'être résolue au plus vite.

MODALITES D'ENCADREMENT (visites, rendez-vous téléphoniques, etc)

.....

Article 5 – Gratification - Avantages

En France, lorsque la durée du stage est supérieure à deux mois consécutifs ou non, celui-ci fait obligatoirement l'objet d'une gratification, sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises et pour les stages relevant de l'article L4381-1 du code de la santé publique.

Le montant horaire de la gratification est fixé à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale défini en application de l'article L.241-3 du code de la sécurité sociale. Une convention de branche ou un accord professionnel peut définir un montant supérieur à ce taux.

La gratification due par un organisme de droit public ne peut être cumulée avec une rémunération versée par ce même organisme au cours de la période concernée.

La gratification est due sans préjudice du remboursement des frais engagés par le stagiaire pour effectuer son stage et des avantages offerts, le cas échéant, pour la restauration, l'hébergement et le transport.

L'organisme peut décider de verser une gratification pour les stages dont la durée est inférieure ou égale à deux mois.

(*article 5 suite*) En cas de suspension ou de résiliation de la présente convention, le montant de la gratification due au stagiaire est proratisé en fonction de la durée du stage effectué.

La durée donnant droit à gratification s'apprécie compte tenu de la présente convention et de ses avenants éventuels, ainsi que du nombre de jours de présence effective du/de la stagiaire dans l'organisme.

LE MONTANT DE LA GRATIFICATION est fixé à €
 par heure / jour / mois (rayer les mentions inutiles)

Article 5 bis – Accès aux droits des salariés – Avantages (Organisme de droit privé en France sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises) :

Le stagiaire bénéficie des protections et droits mentionnés aux articles L.1121-1, L.1152-1 et L.1153-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés.

Le stagiaire a accès au restaurant d'entreprise ou aux titres-restaurants prévus à l'article L.3262-1 du code du travail, dans les mêmes conditions que les salariés de l'organisme d'accueil. Il bénéficie également de la prise en charge des frais de transport prévue à l'article L.3261-2 du même code.

Le stagiaire accède aux activités sociales et culturelles mentionnées à l'article L.2323-83 du code du travail dans les mêmes conditions que les salariés.

AUTRES AVANTAGES ACCORDES :

.....

Article 5ter – Accès aux droits des agents - Avantages (Organisme de droit public en France sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises) :

Les trajets effectués par le stagiaire d'un organisme de droit public entre leur domicile et leur lieu de stage sont pris en charge dans les conditions fixées par le décret n°2010-676 du 21 juin 2010 instituant une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les agents publics entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le stagiaire accueilli dans un organisme de droit public et qui effectue une mission dans ce cadre bénéficie de la prise en charge de ses frais de déplacement temporaire selon la réglementation en vigueur.

Est considéré comme sa résidence administrative le lieu du stage indiqué dans la présente convention.

AUTRES AVANTAGES ACCORDES :

.....

Article 6 – Régime de protection sociale

Pendant la durée du stage, le stagiaire reste affilié à son régime de Sécurité sociale antérieur.

Les stages effectués à l'étranger sont signalés préalablement au départ du stagiaire à la Sécurité sociale lorsque celle-ci le demande.

Pour les stages à l'étranger, les dispositions suivantes sont applicables sous réserve de conformité avec la législation du pays d'accueil et de celle régissant le type d'organisme d'accueil.

6-1 Gratification d'un montant maximum de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale :

La gratification n'est pas soumise à cotisation sociale.

Le stagiaire bénéficie de la législation sur les accidents de travail au titre du régime étudiant de l'article L.412-8 2° du code de la sécurité sociale.

En cas d'accident survenant au stagiaire soit au cours d'activités dans l'organisme, soit au cours du trajet, soit sur les lieux rendus utiles pour les besoins du stage et pour les étudiants en médecine, en chirurgie dentaire ou en pharmacie qui n'ont pas un statut hospitalier pendant le stage effectué dans les conditions prévues au b du 2° de l'article L.418-2, l'organisme d'accueil envoie la déclaration à la Caisse Primaire d'Assurance Maladie ou la caisse compétente (voir adresse en page 1) en mentionnant l'établissement d'enseignement comme employeur, avec copie à l'établissement d'enseignement.

6.2 – Gratification supérieure à 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale :

Les cotisations sociales sont calculées sur le différentiel entre le montant de la gratification et 13,75 % du plafond horaire de la Sécurité Sociale. L'étudiant bénéficie de la couverture légale en application des dispositions des articles L.411-1 et suivants du code de la Sécurité Sociale. En cas d'accident survenant au stagiaire soit au cours des activités dans l'organisme, soit au cours du trajet, soit sur des lieux rendus utiles pour les besoins de son stage, l'organisme d'accueil effectue toutes les démarches nécessaires auprès de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie et informe l'établissement dans les meilleurs délais.

6.3 – Protection Maladie du/de la stagiaire à l'étranger

1) Protection issue du régime étudiant français

- pour les stages au sein de l'Espace Economique Européen (EEE) effectués par des ressortissants d'un Etat de l'Union Européenne, ou de la Norvège, de l'Islande, du Liechtenstein ou de la Suisse, ou encore de tout autre Etat (dans ce dernier cas, cette disposition n'est pas applicable pour un stage au Danemark, Norvège, Islande, Liechtenstein ou Suisse), l'étudiant doit demander la Carte Européenne d'Assurance Maladie (CEAM).

- pour les stages effectués au Québec par les étudiant(e)s de nationalité française, l'étudiant doit demander le formulaire SE401Q (104 pour les stages en entreprises, 106 pour les stages en université) ;

- dans tous les autres cas les étudiants qui engagent des frais de santé peuvent être remboursés auprès de la mutuelle qui leur tient lieu de Caisse de Sécurité Sociale étudiante, au retour et sur présentation des justificatifs : le remboursement s'effectue alors sur la base des tarifs de soins français. Des écarts importants peuvent exister entre les frais engagés et les tarifs français base du remboursement. Il est donc fortement conseillé aux étudiants de souscrire une assurance Maladie complémentaire spécifique, valable pour le pays et la durée du stage, auprès de l'organisme d'assurance de son choix (mutuelle étudiante, mutuelle des parents, compagnie privée ad hoc...) ou, éventuellement et après vérification de l'étendue des garanties proposées, auprès de l'organisme d'accueil si celui-ci fournit au stagiaire une couverture Maladie en vertu du droit local (voir 2^e ci-dessous).

2) Protection sociale issue de l'organisme d'accueil

En cochant la case appropriée, l'organisme d'accueil indique ci-après s'il fournit une protection Maladie au stagiaire, en vertu du droit local :

OUI : cette protection s'ajoute au maintien, à l'étranger, des droits issus du droit français

NON : la protection découle alors exclusivement du maintien, à l'étranger, des droits issus du régime français étudiant).

Si aucune case n'est cochée, le 6.3 – 1 s'applique.

6.4 Protection Accident du Travail du stagiaire à l'étranger

1) Pour pouvoir bénéficier de la législation française sur la couverture accident de travail, le présent stage doit :

- être d'une durée au plus égale à 6 mois, prolongations incluses ;
- ne donner lieu à aucune rémunération susceptible d'ouvrir des droits à une protection accident de travail dans le pays d'accueil ; une indemnité ou gratification est admise dans la limite de 13,75 % du plafond horaire de la sécurité sociale (cf point 5), et sous réserve de l'accord de la Caisse Primaire d'Assurance Maladie sur la demande de maintien de droit ;
- se dérouler exclusivement dans l'organisme signataire de la présente convention ;
- se dérouler exclusivement dans le pays d'accueil étranger cité.

Lorsque ces conditions ne sont pas remplies, l'organisme d'accueil s'engage à cotiser pour la protection du stagiaire et à faire les déclarations nécessaires en cas d'accident de travail.

2) La déclaration des accidents de travail incombe à l'établissement d'enseignement qui doit en être informé par l'organisme d'accueil par écrit dans un délai de 48 heures.

3) La couverture concerne les accidents survenus :

- dans l'enceinte du lieu du stage et aux heures du stage,
- sur le trajet aller-retour habituel entre la résidence du stagiaire sur le territoire étranger et le lieu du stage,
- dans le cadre d'une mission confiée par l'organisme d'accueil du stagiaire et obligatoirement par ordre de mission,

(6-4 suite)

- lors du premier trajet pour se rendre depuis son domicile sur le lieu de sa résidence durant le stage (déplacement à la date du début du stage),
- lors du dernier trajet de retour depuis sa résidence durant le stage à son domicile personnel.

4) Pour le cas où l'une seule des conditions prévues au point 6.4-1/ n'est pas remplie, l'organisme d'accueil s'engage à couvrir le/la stagiaire contre le risque d'accident de travail, de trajet et les maladies professionnelles et à en assurer toutes les déclarations nécessaires.

5) Dans tous les cas :

- si l'étudiant est victime d'un accident de travail durant le stage, l'organisme d'accueil doit impérativement signaler immédiatement cet accident à l'établissement d'enseignement ;
- si l'étudiant remplit des missions limitées en-dehors de l'organisme d'accueil ou en-dehors du pays du stage, l'organisme d'accueil doit prendre toutes les dispositions nécessaires pour lui fournir les assurances appropriées.

Article 7 – Responsabilité et assurance

L'organisme d'accueil et le stagiaire déclarent être garantis au titre de la responsabilité civile.

Pour les stages à l'étranger ou outremer, le stagiaire s'engage à souscrire un contrat d'assistance (rapatriement sanitaire, assistance juridique...) et un contrat d'assurance individuel accident.

Lorsque l'organisme d'accueil met un véhicule à la disposition du stagiaire, il lui incombe de vérifier préalablement que la police d'assurance du véhicule couvre son utilisation par un étudiant

Lorsque dans le cadre de son stage, l'étudiant utilise son propre véhicule ou un véhicule prêté par un tiers, il déclare expressément à l'assureur dudit véhicule et, le cas échéant, s'acquitte de la prime y afférente.

Article 8 – Discipline

Le stagiaire est soumis à la discipline et aux clauses du règlement intérieur qui lui sont applicables et qui sont portées à sa connaissance avant le début du stage, notamment en ce qui concerne les horaires et les règles d'hygiène et de sécurité en vigueur dans l'organisme d'accueil.

Toute sanction disciplinaire ne peut être décidée que par l'établissement d'enseignement. Dans ce cas, l'organisme d'accueil informe l'enseignant référent et l'établissement des manquements et fournit éventuellement les éléments constitutifs.

En cas de manquement particulièrement grave à la discipline, l'organisme d'accueil se réserve le droit de mettre fin au stage tout en respectant les dispositions fixées à l'article 9 de la présente convention.

Article 9 – Congés – Interruption du stage

En France (sauf en cas de règles particulières applicables dans certaines collectivités d'outre-mer françaises ou dans les organismes de droit public), en cas de grossesse, de paternité ou d'adoption, le stagiaire bénéficie de congés et d'autorisations d'absence d'une durée équivalente à celle prévues pour les salariés aux articles L.1225-16 à L.1225-28, L.1225-35, L.1225-37, L.1225-46 du code du travail.

Pour les stages dont la durée est supérieure à deux mois et dans la limite de la durée maximale de 6 mois, des congés ou autorisations d'absence sont possibles.

NOMBRE DE JOURS DE CONGES AUTORISES / ou modalités des congés et autorisations d'absence durant le stage :

.....
Pour toute autre interruption temporaire du stage (maladie, absence injustifiée...) l'organisme d'accueil avertit l'établissement d'enseignement par courrier.

Toute interruption du stage, est signalée aux autres parties à la convention et à l'enseignant référent. Une modalité de validation est mise en place le cas échéant par l'établissement. En cas d'accord des parties à la convention, un report de la fin du stage est possible afin de permettre la réalisation de la durée totale du stage prévue initialement. Ce report fera l'objet d'un avenant à la convention de stage.

Un avenant à la convention pourra être établi en cas de prolongation du stage sur demande conjointe de l'organisme d'accueil et du stagiaire, dans le respect de la durée maximale du stage fixée par la loi (6 mois).

(Article 9 suite)

En cas de volonté d'une des trois parties (organisme d'accueil, stagiaire, établissement d'enseignement) d'arrêter le stage, celle-ci doit immédiatement en informer les deux autres parties par écrit. Les raisons invoquées seront examinées en étroite concertation. La décision définitive d'arrêt du stage ne sera prise qu'à l'issue de cette phase de concertation.

Article 10 – Devoir de réserve et confidentialité

Le devoir de réserve est de rigueur absolue et apprécié par l'organisme d'accueil compte-tenu de ses spécificités. Le stagiaire prend donc l'engagement de n'utiliser en aucun cas les informations recueillies ou obtenues par eux pour en faire publication, communication à des tiers sans accord préalable de l'organisme d'accueil, y compris le rapport de stage. Cet engagement vaut non seulement pour la durée du stage mais également après son expiration. Le stagiaire s'engage à ne conserver, emporter, ou prendre copie d'aucun document ou logiciel, de quelque nature que ce soit, appartenant à l'organisme d'accueil, sauf accord de ce dernier.

Dans le cadre de la confidentialité des informations contenues dans le rapport de stage, l'organisme d'accueil peut demander une restriction de la diffusion du rapport, voire le retrait de certains éléments confidentiels. Les personnes amenées à en connaître sont contraintes par le secret professionnel à n'utiliser ni ne divulguer les informations du rapport.

Article 11 – Propriété intellectuelle

Conformément au code de la propriété intellectuelle, dans le cas où les activités du stagiaire donnent lieu à la création d'une œuvre protégée par le droit d'auteur ou la propriété industrielle (y compris un logiciel), si l'organisme d'accueil souhaite l'utiliser et que le stagiaire en est d'accord, un contrat devra être signé entre le stagiaire (auteur) et l'organisme d'accueil.

Le contrat devra alors notamment préciser l'étendue des droits cédés, l'éventuelle exclusivité, la destination, les supports utilisés et la durée de la cession, ainsi que, le cas échéant, le montant de la rémunération due au stagiaire au titre de la cession. Cette clause s'applique quel que soit le statut de l'organisme d'accueil.

Article 12 – Fin de stage – Rapport - Evaluation

1) Attestation de stage : à l'issue du stage, l'organisme d'accueil délivre une attestation dont le modèle figure en annexe, mentionnant au minimum la durée effective du stage et, le cas échéant, le montant de la gratification perçue. Le stagiaire devra produire cette attestation à l'appui de sa demande éventuelle d'ouverture de droits au régime général d'assurance vieillesse prévue à l'art. L.351-17 du code de la sécurité sociale ;

2) Qualité du stage : à l'issue du stage, les parties à la présente convention sont invitées à formuler une appréciation sur la qualité du stage.

Le stagiaire transmet au service compétent de l'établissement d'enseignement un document dans lequel il évalue la qualité de l'accueil dont il a bénéficié au sein de l'organisme d'accueil. Ce document n'est pas pris en compte dans son évaluation ou dans l'obtention du diplôme ou de la certification.

3) Evaluation de l'activité du stagiaire : à l'issue du stage, l'organisme d'accueil renseigne une fiche d'évaluation de l'activité du stagiaire qu'il retourne à l'enseignant référent(ou préciser si fiche annexe ou modalités d'évaluation préalablement définis en accord avec l'enseignant référent).....

4) Modalités d'évaluation pédagogiques : le stagiaire devra (préciser la nature du travail à fournir –rapport, etc.- éventuellement en joignant une annexe).....

NOMBRE D'ECTS (le cas échéant) :
.....
.....

5) Le tuteur de l'organisme d'accueil ou tout membre de l'organisme d'accueil appelé à se rendre dans l'établissement d'enseignement dans le cadre de la préparation, du déroulement et de la validation du stage ne peut prétendre à une quelconque prise en charge ou indemnisation de la part de l'établissement d'enseignement.

Article 13 – Droit applicable – Tribunaux compétents

La présente convention est régie exclusivement par le droit français. Tout litige non résolu par voie amiable sera soumis à la compétence de la juridiction française compétente.

FAIT A LE.....

POUR L'ÉTABLISSEMENT D'ENSEIGNEMENT

Nom et signature du représentant de l'établissement
.....

POUR L'ORGANISME D'ACCUEIL

Nom et signature du représentant de l'organisme d'accueil
.....

STAGIAIRE (ET SON REPRESENTANT LEGAL LE CAS

ECHEANT)

Nom et signature
.....

L'enseignant référent du stagiaire

Nom et signature
.....

Le tuteur de stage de l'organisme d'accueil

Nom et signature
.....

Fiches à annexer à la convention :
 Ⓞ Attestation de stage (page suivante)
 Ⓞ Fiche stage à l'étranger (pour informations sécurité sociale voir site cleiss.fr, pour fiches pays voir site diplomatie.gouv.fr)
 Ⓞ Autres annexes (le cas échéant)

① Attestation de stage

LOGO DE L'ORGANISME D'ACCUEIL

ATTESTATION DE STAGE
à remettre au stagiaire à l'issue du stage

ORGANISME D'ACCUEIL

Nom ou Dénomination sociale :

Adresse :

☎ :

Certifie que

LE STAGIAIRE

Nom : Prénom : Sexe : F M Né(e) le : ___/___/___

Adresse :

☎ : mél :

ETUDIANT EN (intitulé de la formation ou du cursus de l'enseignement supérieur suivi par le ou la stagiaire) :

AU SEIN DE (nom de l'établissement d'enseignement supérieur ou de l'organisme de formation) :

a effectué un stage prévu dans le cadre de ses études

DUREE DU STAGE

Dates de début et de fin du stage : **Du** JJ/MM/AAAA **Au** JJ/MM/AAAA

Représentant une **durée totale** de (Nbre de Mois / Nbre de Semaines) (rayer la mention inutile)

La durée totale du stage est appréciée en tenant compte de la présence effective du stagiaire dans l'organisme, sous réserve des droits à congés et autorisations d'absence prévus à l'article L.124-13 du code de l'éducation (art. L.124-18 du code de l'éducation). Chaque période au moins égale à 7 heures de présence consécutives ou non est considérée comme équivalente à un jour de stage et chaque période au moins égale à 22 jours de présence consécutifs ou non est considérée comme équivalente à un mois..

MONTANT DE LA GRATIFICATION VERSEE AU STAGIAIRE

Le stagiaire a perçu une gratification de stage pour un **montant total** de €

L'attestation de stage est indispensable pour pouvoir, sous réserve du versement d'une cotisation, faire prendre en compte le stage dans les droits à retraite. La législation sur les retraites (loi n°2014-40 du 20 janvier 2014) ouvre aux étudiants dont le stage a été gratifié la possibilité de faire valider celui-ci dans la limite de deux trimestres, sous réserve du versement d'une cotisation. La demande est à faire par l'étudiant dans les deux années suivant la fin du stage et sur présentation obligatoire de l'attestation de stage mentionnant la durée totale du stage et le montant total de la gratification perçue. Les informations précises sur la cotisation à verser et sur la procédure à suivre sont à demander auprès de la sécurité sociale (code de la sécurité sociale art. L.351-17 – code de l'éducation art. D.124-9).

FAIT A **LE**

Nom, fonction et signature du représentant de l'organisme d'accueil

TABLEAU DE VALEUR DU POINT 2017

COMMISSION TERRITORIALE 03/01/2017	Valeur de point 2017	Dispositions particulières 2017	Organisations d'employeurs	Organisations de salariés	Date de signature
ALSACE	7,61		SdA UNSFA	CFE CGC, CFDT, FO, UNSA	23/11/2016
AQUITAINE	7,74		Sda	FO, CFTC, UNSA	23/03/2017
AUVERGNE	7,68		SdA UNSFA	CFE CGC, CFDT, UNSA	27/01/2017
BOURGOGNE	7,69	1 636 € salaire minimum	SdA UNSFA	CFTC, UNSA, FO	23/01/2017
BRETAGNE	7,61		SdA UNSFA	CFTC, FO, UNSA, CFE CGC	20/12/2016
CENTRE	7,65		SdA UNSFA	CFE CGC, FO, UNSA	17/02/2017
CHAMPAGNE-ARDENNE	7,53		SdA	FO, CFTC, UNSA	23/03/2017
CORSE	7,68		SdA	CFE CGC, FO, UNSA	04/01/2017
FRANCHE-COMTÉ	7,67		SdA	FO, CFTC, UNSA	23/03/2017
GUADELOUPE	7,65		SdA UNSFA	CFDT, UNSA	09/01/2017
GUYANE	7,64		SdA UNSFA	CFDT, UNSA, CFTC, FO	13/01/2017
ÎLE-DE-FRANCE	8,18	Zone 1 (75, 92, 93, 94)	SdA UNSFA	CFE CGC, FO, UNSA	01/12/2016
	8,08	Zone 2 (77, 78, 91, 95)			01/12/2016
LANGUEDOC-ROUSSILLON	7,49		SdA UNSFA	CFTC, FO, UNSA	29/11/2016
LIMOUSIN	7,91		SdA	FO, UNSA, CFE CGC	06/12/2016
LORRAINE	7,52		SdA UNSFA	CFDT, CFTC, FO, UNSA	28/11/2016
MARTINIQUE	7,66		SdA UNSFA	CFDT, UNSA, CFTC, FO	11/01/2017
MIDI-PYRÉNÉES	7,66	C.U.T.M coef ≤ à 320	SdA	FO, CFTC, UNSA	23/03/2017
	7,59	C.U.T.M coef > à 320			23/03/2017
	7,55	hors C.U.T.M coef ≤ à 320			23/03/2017
	7,49	hors C.U.T.M coef > à 320			23/03/2017
NORD-PAS-DE-CALAIS	7,57		SdA UNSFA	CFE CGC, FO, UNSA	06/01/2017
BASSE-NORMANDIE	7,7		SdA UNSFA	CFE CGC, CFTC, FO, UNSA	21/12/2017
HAUTE-NORMANDIE	7,69		SdA UNSFA	CFTC, CFE CGC, FO, UNSA	22/11/2016
PAYS-DE-LA-LOIRE	7,67		SdA	FO, UNSA, CFTC	23/03/2017
PICARDIE	7,42	1 600 € salaire minimum	SdA UNSFA	FO, UNSA	05/01/2017
POITOU-CHARENTES	7,51		SdA UNSFA	FO, UNSA	19/12/2016
PROVENCE-ALPES-CÔTE-D'AZUR	7,68		SdA UNSFA	CFTC, FO, UNSA	09/12/2016
LA RÉUNION	7,6		SdA	FO, CFTC, UNSA	23/03/2017
RHÔNE-ALPES	7,74	(Dépts 01, 38, 69, 73, 74)	SdA	CFTC, FO, UNSA	03/01/2017
	7,65	(Dépts 07, 26, 42)			03/01/2017

Ces accords ont été négociés en CTP auxquelles étaient conviées toutes les organisations syndicales, puis signés entre le 22 novembre 2016 et le 23 mars 2017.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

ACCORD DU 20 JUILLET 2017

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI DE BRANCHE (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la Convention Collective, le Salaire Minimum Mensuel Garanti de Branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 486 € à compter du 1^{er} septembre 2017.

»»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la Convention Collective les Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveau	Rémunérations minimales annuelles
1	18 278 €
2	18 564 €
3	19 351 €
4	20 559 €
5	21 746 €
6	23 172 €
7	24 955 €
8	27 305 €
9	30 687 €

»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 23-1 de la Convention Collective des O/ETAM. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de Branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

»»» ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2017.

»»» ARTICLE 6 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère en charge du Travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris,
le 20 juillet 2017

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

ACCORD DU 20 JUILLET 2017

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la Convention Collective Nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

»»» ARTICLE 2 : VALEUR DU POINT

La valeur du point est portée à 36,74 € au 1^{er} septembre 2017.

»»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	27 114 €
68	30 729 €
75	33 893 €
80	36 152 €
90	40 671 €
95	42 931 €
105	47 450 €
115	51 969 €
120	54 228 €
140	63 266 €
160	72 304 €
180	81 342 €

»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de Branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

»»» ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} septembre 2017.

»»» ARTICLE 6 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère en charge du Travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 20 juillet 2017

ACCORD DU 31 MAI 2017

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent la négociation sur l'égalité professionnelle comme un facteur clé de succès pour faire de l'égalité une réalité.

Par la signature du présent accord, les parties souhaitent impulser une nouvelle dynamique à la politique de la Branche en assurant d'une part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, en remédiant aux inégalités constatées.

CHAPITRE 1 – LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

»»» ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et de toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

»»» ARTICLE 2 – PORTÉE DE L'ACCORD

Cet accord ne dispense pas d'une part, les entreprises d'au moins cinquante salarié(e)s de leur obligation légale d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, cet accord ne dispense pas les entreprises où sont constitués une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, d'engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord national du 29 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions définies à son article 3.

»»» ARTICLE 3 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION

Conformément aux dispositions légales le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie patronale.

»»» ARTICLE 4 – DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires professionnels catégoriels minima de Branche.

CHAPITRE 2 – ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales et continues...

À cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la

pyramide des âges dans les années à venir, constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

»» ARTICLE 5 – OUTILS D'ÉVALUATION DE LA BRANCHE

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes dans la fabrication de l'ameublement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties conviennent de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement. Ce bilan sera établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche, ainsi que toutes données pouvant être fournies par la statistique publique. Cette étude aura une périodicité triennale.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considérations les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par type de contrat (CDI/CDD) et si possible selon la grille de classification ;
- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par tranche d'ancienneté et si possible selon la grille de classification ;
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle et si possible selon la grille de classification.

Les parties s'engagent à demander dans le cadre du pilotage de l'observatoire au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), à mettre en place le recueil de ces données selon la grille de classification.

Formation :

- répartition du nombre de salarié(e)s en formation par sexe et catégorie professionnelle ;
- répartition des heures de formation par sexe et catégories professionnelles ;
- répartition des salarié(e)s par type d'action de professionnalisation.

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet/temps partiel) ;

- données spécifiques (suivi des formations fabrication de l'ameublement) :
 - répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'Éducation nationale),
 - répartition par sexe et par titres (ministère de l'Emploi),
 - répartition par sexe et par CQPA (Certificat de Qualification Professionnelle de l'Ameublement).

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier s'il existe des disparités de traitement entre femmes et hommes qui ne seraient pas justifiées, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives, le cas échéant.

»» ARTICLE 6 – OUTIL D'ÉVALUATION À DESTINATION DES ENTREPRISES

Un guide pratique à destination de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale. Il sera présenté en commission paritaire nationale de l'emploi.

CHAPITRE 3 – DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

»» ARTICLE 7 – LE RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux de la Branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidates. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'ils soient externes ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidat(e)s retenu(e)s doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidat(e)s.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au/à la candidat(e), à un emploi ou à un

stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

»» ARTICLE 8 – RÉMUNÉRATION

Les parties rappellent que les négociations annuelles de Branche sur les minima conventionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Les parties soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est

majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels de la Branche de la fabrication de l'ameublement.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci seront précisés dans le guide pratique à destination des entreprises.

»» ARTICLE 9 – ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel, constitue le moment privilégié pendant lequel le/la salarié(e) peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salarié(e)s.

»» ARTICLE 10 – ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le/la salarié(e) en matière d'évolution professionnelle.

»» ARTICLE 11 – CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que les personnes concernées puissent organiser leur vie familiale,

- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s.

»»» ARTICLE 12 – REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

La composition des institutions représentatives du personnel doit refléter une représentation équilibrée des femmes et des hommes tout en tenant compte des réalités des situations de l'entreprise.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres du Comité d'Entreprise qui composent plusieurs candidates

doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales conformément aux dispositions légales en vigueur.

»»» ARTICLE 13 – PROMOTION DES MÉTIERS

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé et contribuera à faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salarié(e)s d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque entreprise.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les entreprises de la fabrication de l'ameublement devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.

Fait à Paris, le 31 mai 2017



ERRATUM



Une erreur s'est glissée dans le numéro précédent et nous tenons à nous en excuser et nous adressons une nouvelle fois nos félicitations à Michel Bothier, dit *Pepone*, nommé secrétaire régional BTP Auvergne-Rhône-Alpes.

PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

PRO BTP
GROUPE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES

AU FIL DE L'EAU

L'humidité de l'eau a enfin été démontrée (entendons-nous bien, scientifiquement prouvée) tout récemment par le professeur Ette. Il a fallu du courage pour cela, et ce n'est qu'après une longue controverse avec le Lobby des fabricants d'Ombrelles à la solde du capitalisme apatride que sa thèse a été approuvée. Suite à cette démonstration magistrale le président Macron, que je salue et félicite au passage, a missionné ce même professeur Ette, pour étudier à partir de quel pourcentage d'humidité l'eau pourrait mouiller, mais n'anticipons pas. Je connais des esprits simplistes prétendant que la pluie nous mouille lorsqu'elle tombe, pour mon ami Doumé qui, loin d'être un esprit simpliste est un érudit reconnu, l'eau mouillerait le Casanis ; le professeur Ette balaye d'un revers de main rageur ces éléments de preuves pour lui insuffisants, voire spécieux. Ne jouons pas les faux prophètes et attendons ce que nous dira le sachant.

Après ce chapitre je l'espère passionnant, je voudrais vous entretenir du président Macron que j'admire, vous ne pouvez vous imaginer à quel point. Je suis d'ailleurs persuadé qu'il aurait pu parachèver le travail du professeur Ette mais le temps lui manque, bien sûr. Il fait tout, la chaîne et la montre, il porte la croix et la bannière, il donne des leçons à Trump, au Roi d'Arabie, tout cela en même temps, comme il aime à dire avec son adorable sourire poupin. Reste l'économie, c'est là qu'il a toujours excellé. D'aucun se souviennent de la boîte à outil du président Hollande, qu'avait préparé Emmanuel. Tous les outils n'avaient pas été utilisés : notamment la colle à joindre les deux bouts pour les français nécessiteux ou le couteau sans manche ce qui économisait le bois du manche et réduisait d'autant le prix de revient. Malheureusement, à l'essai, des utilisateurs maladroits tenaient mal la lame et se coupaient, ils avaient été poursuivis pour coup et blessures volontaires. Cependant l'outil reste perfectible.

Nouvelle trouvaille, Emmanuel a l'intention de mettre en application l'économie par l'économie : Selon lui il faut arrêter de nous ingénieur à trouver des systèmes réduisant les prix d'achat ou augmentant les salaires, il ne s'agirait pas, non plus, de lutter contre le gaspillage, ce point devrait être dépassé rapidement. Il faudrait réduire les quantités consommées. Et c'est un fait, sur le plan de la nourriture, les français, et notamment les classes laborieuses se gavent. Au niveau des vêtements on les garderait plus longtemps, on en reviendrait au reprises, on pourrait ajouter des pièces aux points d'usure, les jeunes adorent le jean déchiré on élargirait cette mode aux adultes etc. Tout cela ne se ferait pas sans quelques lois incitatives par des pénalités financières. On réduirait la consommation certes, mais (et c'est là où est le coup de génie) dans le même temps pour garder une vraie cohérence, pour ne léser ni l'industrie ni le commerce, on augmenterait les prix à due proportion. Consommer moins et payer plus, tel serait le crédo de la nouvelle économie. Que dire de plus ? Sinon comme le président Aurilol que « la France se relève ».



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