



© yurloitsalbert – Fotolia

## ÉDITORIAL

### PASCAL PAVAGEAU :

## « NÉGOCIER, CONTRACTER : DES PRATIQUES CONSTRUCTIVES INTRINSÈQUES À FORCE OUVRIÈRE »

La pratique contractuelle et conventionnelle, à laquelle notre organisation est depuis toujours profondément attachée, a permis d'aboutir à des avancées considérables pour les travailleurs, en ouvrant la voie à la libre négociation des salaires, des cadres d'emploi et des conditions de travail.

Être constructif, pour Force Ouvrière, c'est instaurer le rapport de force en amont, en prenant part aux discussions et souvent en les initiant, pour faire valoir nos revendications, contrer les mesures que nous jugeons mauvaises et obtenir de nouveaux droits. Parce qu'il n'est pas dans notre habitude de pratiquer la « chaise vide », nous sommes présents là où il le faut pour faire entendre notre voix et ainsi celle des travailleurs.

Évidemment, la négociation comme la concertation ne signifient pas l'acceptation. Force Ouvrière ne signe un accord ou ne soutient une mesure que s'ils sont synonymes de progrès social et apportent plus de droits et protections. À l'inverse, nous refusons de cautionner des reculs ; auquel cas nous contestons, y compris par la mobilisation et la grève. En ce sens, réfléchir et travailler à de nouvelles formes d'actions, comme nous l'avons décidé à l'issue du dernier Congrès confédéral, doit nous permettre d'innover et d'être encore plus efficaces pour faire aboutir les revendications des travailleurs.

Face à la défiance et aux tentatives de contournement dont font l'objet l'ensemble des contre-poids et contre-pouvoirs du pays, la

démocratie sociale exige que toute leur place soit donnée aux interlocuteurs sociaux et que soient réhabilités l'action syndicale comme le paritarisme. Nous ne pouvons accepter la vision tronquée du dialogue que veut imposer le gouvernement, exhortant au consensus social ou à l'urgence impérieuse, et se retranchant derrière un semblant de concertation. Force Ouvrière travaille sur un agenda et des sujets méritant, selon nous, des négociations interprofessionnelles.

Nous les proposerons aux autres organisations syndicales et patronales, une fois ces dernières au complet : nous n'avons pas à dépendre d'injonctions gouvernementales encadrées pour nous réunir et négocier !

La force de notre organisation est de ne dépendre de quiconque, si ce n'est de ses adhérents : notre indépendance nous préserve de toute intégration aux rouages de l'appareil étatique comme de l'entreprise, loin d'une logique d'accompagnement ou de cogestion. Là où l'exécutif s'éloigne des aspirations et des besoins des travailleurs, Force Ouvrière compte, plus que jamais, porter leurs attentes légitimes, basées sur des réalités quotidiennes toujours plus dégradées. On ne peut revendiquer sans avoir les pieds sur terre, et plus les racines sont profondes, plus les branches sont porteuses.



Frank SERRA  
Secrétaire Général

## ACCORD DU 30 MARS 2018

### PORTANT SUR LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

#### »» PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des Branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein. En particulier, l'article 24 de ladite loi (article L. 2232-9 du Code du travail), prévoit que chaque Branche doit mettre en place par le biais d'un accord une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI).

Elle s'inscrit dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dont elle respecte par ailleurs les termes.

#### »» ARTICLE 1 : MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, les signataires du présent accord entendent mettre en place une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI) dans la Branche de l'industrie des panneaux à base de bois.

La Commission Paritaire actuelle évolue donc en CPPNI (Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation).

La CPPNI de l'industrie des panneaux à base de bois vient se substituer dans ses missions et son fonctionnement à la Commission Nationale Paritaire d'interprétation ou de Conciliation telle que prévue par l'article 7 de la Convention Collective.

#### »» ARTICLE 2 : MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

En formation plénière. la CPPNI exerce les missions suivantes, telles que prévues par l'article L. 2232-9, II du Code du travail :

- Elle représente la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- Elle se réunit afin de mener les négociations au niveau de la Branche et définit son calendrier de négociations ;
- Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la Branche ;

Elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 1<sup>er</sup> et III du titre III et des titres IV et V du livre 1<sup>er</sup> de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

En formation « Interprétation et Conciliation », la CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation de la Convention Collective Nationale de l'industrie des panneaux à base de bois dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI siège également en formation « interprétation et conciliation » lorsque cette dernière est saisie en ce sens conformément aux stipulations de l'article 4 du présent accord.

## »»» ARTICLE 3 : COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

En formation plénière, la participation aux réunions de la CPPNI est régie par l'article 11 de la Convention Collective ; L'organisation matérielle de la commission est régie par l'article 10 de la Convention Collective.

En formation « Interprétation et Conciliation ». la participation aux réunions est régie par l'article 7 de la Convention Collective.

## »»» ARTICLE 4 : MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

### ARTICLE 4.1 : FONCTIONNEMENT ET PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

La Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- En formation plénière ;
- En formation « interprétation et conciliation » (cf. Article 4.3).

En formation plénière, et conformément aux dispositions légales, il est prévu que la CPPNI se réunisse au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la Branche.

Ces négociations respecteront les dispositions de l'article L. 2241-1 du Code du travail et porteront donc sur :

- Les salaires ;
- Les mesures tendant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et sur les mesures de rattrapage tendant à remédier aux inégalités constatées ;
- Les conditions de travail, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, et sur la prise en compte des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;

- Les mesures tendant à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- Les priorités, les objectifs et les moyens de la formation professionnelle des salariés ;

L'examen de la nécessité de réviser les classifications, en prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de mixité des emplois.

L'institution d'un ou plusieurs plans d'épargne interentreprises ou plans d'épargne pour la retraite collectifs interentreprises lorsqu'il n'existe aucun accord à ce niveau en la matière.

La CPPNI définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues à l'article L. 2241-4 et suivants du Code du travail.

Un ordre du jour de chaque séance est proposé par l'organisateur de la réunion, et validé en début de réunion entre les parties.

L'ordre du jour sera mentionné dans la convocation écrite envoyée 15 jours avant la tenue de chaque réunion.

Si les organisations syndicales souhaitent ajouter un point à l'ordre du jour proposé par l'organisateur, elles devront en informer ce dernier dans les 3 jours après la réception de la convocation.

### ARTICLE 4.2 : PROCÈS-VERBAUX

L'ensemble des modalités de rédaction, validation et diffusion des procès-verbaux, pour la formation CPPNI et « Interprétation et conciliation » seront définies dans l'accord de méthode ;

### ARTICLE 4.3 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES DANS LE CADRE D'UNE DEMANDE D'INTERPRÉTATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS OU D'UNE DEMANDE DE CONCILIATION

Conformément aux missions conférées à la CPPNI rappelées à l'article 2 du présent accord, ladite Commission peut être amenée à rendre un avis sur l'interprétation de la Convention Collective Nationale de l'industrie des panneaux à base de bois.

La CPPNI quand elle siège en formation « interprétation et conciliation » se réunit le même jour que la prochaine réunion prévue de la CPPNI ou au plus tard dans les trois mois qui

suivent la réception de la demande dont elle est saisie :

- Soit selon les modalités prévues à l'article 7 de la Convention Collective. Elle s'efforce en cas de conflit de rechercher un accord entre les parties ;
- Soit par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI en formation « Interprétation et Conciliation » prend ses décisions selon les modalités décrites dans l'article 7 de la Convention Collective.

## »»» ARTICLE 5 : TRANSMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS D'ENTREPRISE À LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail susvisé, les entreprises de la Branche de l'industrie des panneaux à base de bois doivent transmettre à la CPPNI de la Branche leurs Conventions et Accords Collectifs comportant des stipulations relatives :

- à la durée du travail,
- au travail à temps partiel et intermittent,
- aux congés et au compte épargne-temps.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, ces Conventions et Accords sont transmises à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, soit :

Secretariat de la CC Panneaux  
à Base de Bois / UIPP  
120, Avenue Ledru Rolin  
75011 PARIS

Email : [panneaux\(5\)club-internet.fr](mailto:panneaux(5)club-internet.fr)

La CPPNI accuse réception des Conventions et Accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

## »»» ARTICLE 6 : ORGANISATION ET CONDITIONS D'INDEMNISATION DES PARTICIPANTS AUX RÉUNIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Les dispositions prévues par l'article 11 de la Convention Collective Nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999 s'appliquent au bénéfice des salariés participant aux réunions de la Commission. Cette participation n'entraînera aucune perte de salaire.

## »»» ARTICLE 7 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature par les parties. Il est conclu pour une durée indéterminée.

## »»» ARTICLE 8 : CHAMP D'APPLICATION, PUBLICATION ET EXTENSION DU PRÉSENT ACCORD

Le champ d'application du présent accord est celui défini par l'article 1<sup>er</sup> de la Convention Collective Nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

Il fera l'objet des formalités de dépôt et de publicité prévues par les dispositions réglementaires visées à l'article L. 2231-6 du Code du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent accord.

## »»» ARTICLE 9 : RÉVISION ET DÉNONCIATION DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 30 mars 2018.

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DE L'EXPLOITATION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUES ET DE GÉNIE CLIMATIQUE

## COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

### »» PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux estiment que la Branche constitue l'espace de définition de règles communes notamment en matière sociale. Ces règles ont pour vocation de constituer un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés et d'assurer la promotion des métiers.

Attachées, par ailleurs, à ce que le dialogue social au sein de la Branche continue à s'exprimer de manière dynamique et constructive, les organisations syndicales et l'organisation professionnelle représentatives de la Branche entendent se doter d'un organe de négociation et d'interprétation qui réponde à ces objectifs.

C'est ainsi que, par le présent accord, les parties signataires mettent en place, conformément à la Loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, une Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'interprétation pour chacune des Conventions Collectives qui couvrent le secteur des équipements thermiques.

Par le présent accord, les parties signataires définissent les modalités de mise en place de celle de la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC n° 0998).

### »» ARTICLE 1 : MISSIONS DE LA COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

Les parties signataires rappellent que cette commission a pour mission de négocier les dispositions conventionnelles applicables aux salariés de la Branche et d'assurer une veille en matière d'emploi, de conditions de travail et d'activité conventionnelle dans les entreprises de la Branche. Elle interprète également les dispositions conventionnelles lorsqu'elle est saisie.

À cet égard, elle :

- négocie notamment les thèmes mentionnés à l'article L. 2241-1 du Code du travail ;
- interprète les dispositions de la Convention ou d'un accord collectif de Branche lorsqu'elle est saisie ;
- assure une veille en matière d'emploi et de conditions de travail ;
- établit le rapport annuel d'activité prévu par l'article L. 2232-9 du Code du travail ;
- indique l'effet qu'elle souhaite donner aux dispositions conventionnelles de Branche négociées par rapport à celles de l'entreprise, conformément à l'article L. 2253-2 du Code du travail ;
- rend un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une Convention ou d'un

accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

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

Le présent accord est applicable aux organisations syndicales et à l'organisation professionnelle d'employeurs qui sont représentatives dans la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC n° 0998).

## »»» ARTICLE 3 : DISPOSITIONS AU TITRE DE SA MISSION DE NÉGOCIATION

### 3-1 COMPOSITION

La commission est composée de :

- 4 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collègue employeur.

Chaque Fédération Nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la Commission Paritaire Permanente de négociation dont le ou les coordinateur(s) de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collègue employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la commission paritaire.

Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des Fédérations Nationales (Cf. infra article 3.2.3 § 2 de l'accord).

Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

### 3-2 FONCTIONNEMENT

#### 3-2-1 Calendrier prévisionnel

En fin d'année, la commission définit paritaire :

- les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les dispositions des articles L. 2241-1 à L. 2241-19 du Code du travail ;
- l'agenda social prévisionnel des réunions et le nombre prévisionnel de réunions consacrées à chaque thème de négociation.

Pour ce faire, les délégations syndicales communiquent au secrétariat de la CPPNI, dans les 15 jours qui précèdent la réunion, le ou les thèmes qu'elles souhaitent évoquer.

Dans tous les cas, la commission se réunit au minimum 6 fois par an.

#### 3-2-2 Ordre du jour des réunions

L'ordre du jour de chaque commission est fixé d'une réunion à l'autre, en cohérence avec l'agenda social prévisionnel de l'année et sur la base de l'état d'avancement dressé à l'issue de la réunion précédente.

#### 3-2-3 Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires sont adressés par mail aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours calendaires avant chaque réunion.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

#### 3-2-4 Suivi des réunions

À l'issue de chaque réunion, à l'aide d'un document préétabli, un état d'avancement sera réalisé sur les sujets négociés. Ce document sera joint à la convocation de la réunion suivante.

#### 3-2-5 Rapport annuel d'activité

Conformément à la Loi, la Commission établit un rapport annuel d'activité. Ce rapport comprend un bilan des accords d'entreprise conclus sur les thèmes visés au 3° du II de l'article L. 2232-9 du Code du travail et présente l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. Ce rapport formule, le cas échéant, des recommandations de la Commission et les observations particulières des organisations syndicales représentatives.

Pour ce faire, les entreprises adresseront au secrétariat de la CPPN leurs accords sur ces thèmes.

Lorsque le rapport annuel sera finalisé par les membres de la commission, il sera adressé aux organisations syndicales représentatives de la Branche.

### **3-2-6 Temps passé aux réunions et frais engagés**

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

## **»»» ARTICLE 4 : DISPOSITIONS AU TITRE DE SA MISSION D'INTERPRÉTATION**

### **4-1 COMPOSITION**

La commission est composée de :

- 2 représentants maximum par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- 4 représentants maximum pour le collègue employeur.

Chaque Fédération Nationale des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche désigne par courrier la liste des représentants susceptibles de siéger à la Commission Paritaire Permanente de négociation dont le ou les coordinateur(s) de la délégation. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant.

Le collègue employeur désignera également les représentants susceptibles de siéger à la Commission Paritaire. Tout changement de cette liste est porté à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par courrier émanant des Fédérations Nationales (Cf. infra article 4.2.1 § 3 de l'accord).

Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la Commission.

### **4-2 FONCTIONNEMENT**

#### **4-2-1 Saisine**

La Commission peut être saisie par la direction d'une entreprise, une organisation syndicale représentative ou un salarié par l'intermédiaire de l'une des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche ou représentatives au niveau de l'entreprise à laquelle il appartient.

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la Convention ou d'un accord collectif est portée à la connaissance du secrétariat de la CPPNI par lettre recommandée avec accusé réception ou remise en main propres contre récépissé. Celle-ci doit être accompagnée d'un exposé des motifs de la saisine.

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par la FEDENE dont l'adresse est annexée au présent accord.

#### **4-2-2 Délai de convocation**

Le secrétariat de la CPPNI avise dans les 10 jours calendaires par courriel les membres de la commission de la saisine en vue d'organiser une réunion de la commission d'interprétation dans un délai de 25 jours calendaires suivant la réception de la demande.

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 10 jours calendaires avant la réunion.

#### **4-2-3 Relevé de décisions**

À l'issue de la réunion, un relevé de décision est établi qui constate la décision prise et précise les points sur lesquels l'accord a été réalisé et, le cas échéant, ceux sur lesquels le désaccord persiste en faisant apparaître la position de la FEDENE et de chacune des organisations syndicales représentatives.

Dans le cas où un désaccord persiste, l'ouverture d'une négociation est subordonnée à l'accord d'une organisation syndicale représentative et à celui de l'organisation professionnelle d'employeurs.

#### **4-2-4 Temps passé aux réunions et frais engagés**

Pour les représentants des organisations syndicales, les réunions et les temps de préparation seront considérés comme temps de travail

effectif et les frais de déplacement et d'hébergement afférents des salariés d'entreprises concernés seront à la charge de l'employeur, selon les pratiques de l'entreprise en la matière.

## »»» ARTICLE 5 : EFFET DE L'ACCORD

Cet accord se substitue intégralement à l'article 5 de la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique relatif à la conciliation et à l'arbitrage.

## »»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

## »»» ARTICLE 7 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est annexé à la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC n° 0998).

Il est conclu pour une durée indéterminée.

## »»» ARTICLE 8 : BILAN DE L'ACCORD

L'accord donnera lieu à un bilan tous les deux ans.

## »»» ARTICLE 9 : RÉVISION

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec accusé de réception et être accompagnée de propositions écrites.

## »»» ARTICLE 10 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prendront effet le 1<sup>er</sup> avril 2018.

## »»» ARTICLE 11 : 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 chargé 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 23 mars 2018.





# ACCORDS DE SALAIRES N° 81 NATIONAL ET RÉGIONAL RÉGION ÎLE-DE-FRANCE DU 21 MARS 2018

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

Les signataires du présent accord réunis le 21 mars 2018 à Paris, prenant acte des propositions de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation de la Convention Collective Nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

Niveaux	Salaire minimal mensuel National	Salaire minimal mensuel Région Île-de-France
<b>ETAM</b>		
Niveau A1	1 596,00 €	1 664,00 €
Niveau A2	1 725,00 €	1 837,00 €
Niveau B	1 966,00 €	2 066,00 €
Niveau C	2 175,00 €	2 284,00 €
Niveau D	2 470,00 €	2 592,00 €
Niveau E	2 668,00 €	2 831,00 €
Niveau F	2 976,00 €	3 142,00 €
<b>CADRES</b>		
Niveau G	3 301,00 €	3 529,00 €
Niveau H	3 478,00 €	3 708,00 €
Niveau I	4 105,00 €	4 332,00 €

Le présent accord est applicable à compter du **1<sup>er</sup> juillet 2018** et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du Code du travail et à la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 21 mars 2018.

# **AVENANT N° 2 DU 21 MARS 2018 À METTRE À JOUR LES RÉGIMES DE PRÉVOYANCE DES COLLABORATEURS SALARIÉS DES ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION**

Il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux entendent conclure un avenant afin de mettre à jour les dispositions relatives au régime de prévoyance de la Branche.

## **»» CHAPITRE 1 – RELATIF À LA CONVENTION**

Au sein du Chapitre X « Régime de Retraite et Prévoyance » de la Convention Collective Nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs-vérificateurs :  
L'article 60 – Régime de prévoyance du personnel d'encadrement et assimilés est rédigé de la manière suivante :

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

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés relevant de l'article 59 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les prestations et les taux de cotisation sont définis à l'annexe 3 de la présente Convention. Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés Cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente Convention Collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime,
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

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

L'article 62 – Régime de Prévoyance des salariés Non Cadres est rédigé de la manière suivante :

### **ARTICLE 62 – RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES SALARIÉS NON-CADRES**

Les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente Convention Collective sont tenues de souscrire, pour leurs salariés autres que ceux visés par les articles 59 et 60 ci-dessus, un régime de prévoyance de base, dont les garanties et les taux sont définies à l'annexe 3 de la présente Convention.

Peuvent également prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les anciens salariés Non-Cadres des entreprises relevant du champ d'application de la présente Convention Collective lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues au présent régime,
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent régime.

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

Les dispositions de l'article 63 – **Modalités d'organisation de la mutualisation des risques de prévoyance** sont supprimées. L'article 63 est réservé.

L'article 64 – Clause de revalorisation est rédigé de la manière suivante :

## ARTICLE 64 – CLAUSE DE RÉVALORISATION

Les prestations indemnités journalières, rentes d'incapacité, rentes d'éducation sont revalorisées annuellement lors de chaque exercice.

## »»» CHAPITRE 2 – RELATIF À L'ANNEXE 3

L'annexe 3 relative au Régime de Prévoyance, modifiée par l'avenant n° 1 du 7 décembre 2016 de la Convention Collective Nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, est rédigée de la manière suivante :

### Annexe III – Régime de prévoyance des salariés des entreprises d'économistes de la construction

La présente annexe a pour objet de définir le régime de prévoyance auquel doivent souscrire pour leurs salariés Non-Cadres et Cadres, les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et des métreurs-vérificateurs. Les intitulés des titres et paragraphes de la présente annexe sont rédigés de la manière suivante :

Titre A – Régime des Cadres

I – Définition du régime et de ses garanties

II – Maintien et cessation des garanties

III – Taux de Cotisations

Titre B – Régime des Non-Cadres

I – Modalités de fonctionnement du régime des Non-Cadres

II – Définition des garanties

III – Maintien et cessation des garanties

IV – Taux de Cotisations

#### Titre A – Régime des Cadres

##### I – Définition du régime et de ses garanties

##### Détermination des taux de garantie

> Capital-Décès	
<b>Capital de base : décès toutes causes</b>	
Salarié célibataire, veuf ou divorcé	200 % SB (1)
Salarié avec conjoint	250 % SB
<b>Majoration pour enfant à charge</b>	
Majoration pour 1 enfant à charge (3)	+ 40 % SB
Majoration pour 2 enfants à charge	+ 80 % SB
Majoration pour 3 enfants à charge	+ 140 % SB
Majoration par enfant à compter du 4 <sup>e</sup>	+ 60 % SB
<b>Majoration pour décès accidentel</b>	
Complément de capital	+ 100 % SB
<b>Majoration pour décès suite à AT/MP (1)</b>	
Complément de capital	+ 300 % RA (4)
<b>Majoration pour décès du conjoint (2) du Salarié</b>	
« Capital Orphelin »	+ 125 % SB par enfant à charge
<b>Versement anticipé du capital décès</b>	
Si invalidité totale et permanente	oui
<b>Conversion du capital en rente</b>	oui

<b>&gt; Rente d'Éducation</b>	
<b>Rente d'éducation</b> ( <i>par enfant à charge</i> )	
<b>si orphelin du parent participant</b>	
– si décès non suite à AT/MP	10 % SB Mini. : 10 % PASS (6)
– si décès suite à AT/MP	–
<b>si orphelin de père et de mère</b>	
– si décès non suite a AT/MP	Doublement de la rente
– si décès suite à AT/MP	–

<b>&gt; Indemnités Journalières</b>	
<b>Maladie ou accident de droit commun</b>	
Prestation de base	70 % SB (*)
Majoration par enfant à charge	+ 3 % 1/3 SB (*)
<b>AT/MP</b>	
Montant de la prestation	85 % SB

<b>&gt; Rente d'Invalidité (2)</b>	
<b>Maladie ou accident de droit commun</b>	
Invalidité de 1 <sup>re</sup> catégorie	39 % SB (*)
Majoration si 1 ou plusieurs enfant(s) à charge	+ 5 % SB
Invalidité de 2 <sup>e</sup> catégorie	65 % SB (*)
Majoration par enfant à charge	+ 5 % SB
Invalidité de 3 <sup>e</sup> catégorie	85 % SB (*)
<b>AT/MP</b>	
26 % ≤ T ≤ 50 %	[(1,9 x T) – 35 %] x S – rente SS
T > 50 %	[(0,7 x T) + 30 %] x S – rente SS

<b>&gt; Parentalité ; accouchement</b>	
<b>Forfait parentalité</b>	8 % du PMSS**
<b>Forfait accouchement</b>	2,6 % du PASS*** (6)

<b>&gt; Chirurgie</b>	
<b>Frais de chirurgie</b>	Oui (8)

## (1) Définition du salaire de base (S)

Le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du salarié soumise à cotisations pour l'exercice de référence, c'est-à-dire l'exercice civil précédant celui du fait générateur de la prestation. Il se compose :

- du salaire de base tranche A = fraction du salaire total de base limité au plafond de la Sécurité sociale ;

\* Garanties de ressources globales, incluant les prestations de la Sécurité sociale et limitées au salaire d'activité.

\*\* PMSS : Plafond mensuel de la Sécurité sociale.

\*\*\* PASS : Plafond annuel de la Sécurité sociale.

- du salaire de base tranche B = fraction du salaire total compris entre 1 et 4 plafonds de la Sécurité sociale.

## (2) Définition du conjoint du Cadre

À la date du décès du Cadre, est considéré comme conjoint :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée au Cadre par un Pacte Civil de Solidarité (PACS), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le Cadre.
- à défaut, le concubin si les conditions suivantes sont réunies :
  - le concubinage est notoire et est justifié par un domicile commun,
  - il n'existe aucun lien matrimonial ou de PACS de part et d'autre,
  - le Cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union si le lien de filiation avec le Cadre décédé est reconnu par l'état-civil),
  - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le Cadre.

## (3) Définition des enfants à charge

a) Sont considérés comme à charge le ou les enfants nés du Cadre ou adoptés par le Cadre :

- i) âgés de moins de 18 ans,
- ii) âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :
  - apprentis,
  - scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace Économique Européen), sans être rémunéré au titre de leur activité principale,
  - en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance,
  - demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

iii) sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus, au sens de la législation sociale. Dans ce cas, le ou les enfants doivent être à la charge fiscale du Cadre, et leur invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale, doit avoir été prononcée avant leurs 21 ans.

b) Sont également considérés comme enfants à la charge du Cadre :

- les enfants du conjoint, répondant aux critères ci-dessus et à la charge fiscale du Cadre,
- les enfants du Cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

(4) RA : Rémunération Annuelle du Cadre soumise à cotisations au titre du présent régime de prévoyance, au cours des 12 mois ayant précédé la date de l'accident ou le début de la maladie.

(5) T : Taux d'incapacité attribué par la Sécurité sociale

## (6) Forfait parentalité / accouchement

a) Forfait parentalité :

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans.

Le montant de ce forfait est fixé a :

- 8 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'État Civil et sur le livret de famille.

b) Forfait accouchement :

Un forfait, dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance, est versé à la femme salariée Cadre pour chaque accouchement,

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'État Civil et sur le livret de famille.

(7) L'indemnisation globale (part de la S.S. comprise) ne peut excéder :

- 90 % du salaire brut de base pour les Indemnités journalières ;

- 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité.

## (8) Chirurgie

### a) Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratique lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier, code ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobaltothérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la Sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation.

### b) Bénéficiaires :

Les personnes couvertes par le présent régime sont :

- le Cadre,
- son conjoint au sens du « (2) *Notion de conjoint du Cadre* » de la présente annexe,
- et leurs ayants droit à charge, au sens de la législation de la Sécurité sociale.

### c) Frais pris en charge :

Sont pris en charge, dans la limite des sommes déclarées à cet organisme, les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement.

Le cumul des remboursements effectués auprès du Cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de Sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit,
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du Cadre.

### d) Montant de la participation :

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la Sécurité sociale :

- pour les actes codes ACO (et pour les actes codes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la Sécurité sociale ;
- pour les actes codes ADC, à concurrence des montants déclarés à la Sécurité sociale, dans la limite de :
  - 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,
  - 200 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codes ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la Sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus proche) liés aux actes codes ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale,
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) i
  - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale,
  - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la Sécurité sociale.

## II – Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Cadres ou assimilés de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage,
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire,
- pour les Cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès),
- en cas de décès du Cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale).

### **(II – 1) – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage :**

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout Cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique),
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ou agréé par une Commission Nationale Paritaire de l'emploi du Bâtiment et des Travaux Publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien Cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la Sécurité sociale

ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé,

- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du Code de la Sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien Cadre à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le Cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la Sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée,
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (des lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
  - de reprise temporaire d'activité,
  - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le Cadre.
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la Convention d'assurance chômage.

### **(II – 2) – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail :**

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

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil,

toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

### **(II - 3) – Autres dispositions de maintien des garanties décès**

Pour les Cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès sont accordées aux Cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Le cumul des droits à prestation décès est interdit, lorsqu'un ancien Cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la Convention Collective des entreprises des économistes de la construction et des métroeurs vérificateurs, et qu'il bénéficie de nouvelles garanties décès, au titre d'un autre régime de prévoyance.

Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, à pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

### **(II - 4) – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droits en cas de décès du participant :**

En cas de décès du Cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du Cadre tels que définis au b) *Bénéficiaires* de l'article.

(8) *Chirurgie*.

### **III – Taux de Cotisations**

	<b>Taux de cotisation</b>
Capital Décès	0,61 % TA 0,61 % TB
Rente éducation	0,15 % TA 0,15 % TB
Indemnités Journalières	0,25 % TA 0,55 % TB
Invalidité	0,32 % TA 0,92 % TB
Forfaits Parentalité, Accouchement	0,05 % TA 0,05 % TB
Frais de chirurgie	0,12 % TA 0,12 % TB
<b>Toutes garanties</b>	<b>1,50 % TA</b> <b>2,40 % TB</b>

## **Titre B – Régime des Non-Cadres**

### **I – Modalités de fonctionnement du Régime des Non-Cadres**

#### **(I - 1) Conditions d'existence des garanties**

a) Conditions d'affiliation :

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations nées du présent régime les salariés Non-Cadres tels que définis à l'article 62 de la Convention Collective Nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métroeurs-vérificateurs.

b) Conditions d'ouverture des droits – fait générateur

1) – Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout salarié Non-Cadre employé par une entreprise relevant de la Convention Collective Nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métroeurs-vérificateurs à la date ou se produit le fait générateur du risque couvert.

2) – Date du fait générateur

Est défini comme la date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la Sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières, ou de rente d'invalidité ;
- la date de notification du classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne) par la Sécurité sociale pour le versement anticipé du capital décès en cas d'invalidité totale et permanente ;
- la date du décès pour les garanties de capital-décès et de rente d'éducation ;
- la date la plus élevée entre la date de décès du Non-Cadre et la date de notification du classement en invalidité par la sécurité sociale, pour la garantie de rente de conjoint invalide ;
- la date de naissance ou d'adoption pour le forfait.

3) – définition de la garantie applicable :

En cas de réalisation du risque, le niveau de la garantie servie est fonction des dispositions conventionnelles applicables à la date du fait générateur.

Toutefois, en cas de maintien des garanties, c'est le niveau des garanties en vigueur à la date de sortie de l'entreprise qui est retenu.



## (1-2) Définitions

### (1) Salaire de base

Au sens de la présente annexe, le salaire de base est le montant annuel de la rémunération brute du Non-Cadre soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédant celui ou se situe l'événement à l'origine du droit à la prestation.

Si l'arrêt de travail intervient suite à un changement dans la durée du travail, non justifié médicalement, la date de ce changement constitue pour le calcul de SB la date d'affiliation.

Par ailleurs, lorsque l'exercice de référence ne correspond pas à une année complète, le salaire de base est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par le Non-Cadre au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisés au titre du régime, si l'événement se produit avant une année complète de cotisation ;
- si l'exercice de référence comporte une ou plusieurs période(s) d'arrêt de travail, d'après la moyenne des salaires perçus par le Non-Cadre au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail,
- à partir des rémunérations sur lesquelles le Non-Cadre a cotisé au régime depuis la date de son admission, si l'événement se produit au cours de l'exercice d'affiliation.

Dans ces trois derniers cas, le calcul ainsi réalisé ne peut avoir pour effet de prendre en compte les éléments variables de la rémunération pour un montant supérieur à celui correspondant à un exercice civil complet.

Le salaire de base servant au calcul de la prestation « Rente d'invalidité » est actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations « Indemnités journalières ». De même, si le décès du Non-Cadre survient pendant une période d'arrêt de travail indemnisé par l'organisme assureur, le salaire de base servant au calcul des prestations est celui qui a été utilisé pour la détermination du montant de l'indemnisation maladie d'origine, et actualisé dans les mêmes conditions que celles successivement appliquées aux prestations maladies dont il a bénéficié.

### (2) Définition du conjoint du Non-Cadre

Le conjoint du (de la) salarié(e) Non-Cadre est défini de la manière suivante à la date du fait générateur des droits. Il s'agit de :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec le Non-Cadre ;
- à défaut, de la personne liée au Non-Cadre par un Pacte Civil de Solidarité (PACS), si elle ne bénéficie pas d'avantages de même nature de la part d'un régime de prévoyance au titre d'une autre personne que le Non-Cadre.
- à défaut, du concubin si les conditions suivantes sont remplies :
  - Le concubinage est notoire et est justifié d'un domicile commun,
  - Il n'existe aucun lien matrimonial ou de PACS de part et d'autre,
  - Le Non-Cadre et son concubin ont domicilié leurs déclarations annuelles de revenus auprès de l'administration fiscale à la même adresse au cours de l'exercice précédent, ou bien ils ont un ou plusieurs enfants en commun (enfants nés de leur union ou adoptés, ou enfant à naître de leur union lorsque le lien de filiation avec le Non-Cadre décédé est reconnu par l'État-Civil),
  - Le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que le Non-Cadre.

(3) Sont considérés comme à charge les enfants nés du Non-Cadre ou adoptés par le Non-Cadre : (i) âgés de moins de 18 ans,

(ii) âgés de moins de 25 ans, célibataires, s'ils sont dans l'une des situations suivantes :

- apprentis,
- scolarisés dans un établissement du second degré ou étudiants (y compris dans un autre pays de l'Espace Économique Européen), sans être rémunérés au titre de leur activité principale,
- en contrat de professionnalisation ou en formation en alternance,
- demandeurs d'emploi inscrits au Pôle emploi et non indemnisés par le régime d'assurance chômage, célibataires, n'exerçant pas d'activité régulière rémunérée.

(iii) sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du Non-Cadre, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé.

(iv) Sont également considérés comme enfants à la charge du Non-Cadre :

- Les enfants du conjoint répondant aux critères ci-avant et à charge fiscale du Non-Cadre ;
- Les enfants du Non-Cadre nés viables, moins de 300 jours après le décès de ce dernier.

## II – Définition des garanties

Détermination des garanties

### (II – 1) Décès

a) Capital-décès de base

- 110 % du salaire de base (1), au décès d'un Non-Cadre célibataire, veuf ou divorce ;
- 200 % du salaire de base (1) au décès d'un Non-Cadre qui avait un conjoint (2). Le montant du capital est majoré pour enfant à charge :
- + 40 % pour un enfant,
- + 80 % pour deux enfants,
- +140 % pour 3 enfants à charge,
- + 60 % par enfant à compter du 4<sup>e</sup>.

b) Décès consécutif à une maladie professionnelle ou à un accident (toutes causes). Un capital complémentaire s'ajoute au capital-décès de base :

- + 100 % du salaire de base (1).
- Ce complément est porté à 200 % si le décès est consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

c) Capital orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés,
- le décès du Non-Cadre est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident,
- à la date du décès du Non-Cadre, l'enfant était à sa charge (3),
- l'enfant était à la charge du second parent (3) à la date du décès de ce dernier. Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant.

d) Conversion du capital-décès en rente

Le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente trimestrielle.

### **Rente de conjoint invalide**

Une rente est servie au conjoint reconnu invalide de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie par la Sécurité sociale lorsque le Non-Cadre est décédé.

Elle est égale à 15 % du salaire de base (1) après déduction du montant des pensions de réversion attribué par les régimes de retraite complémentaire ;

Elle est supprimée en cas de remariage.

### **Rente d'éducation :**

Il est prévu une rente d'éducation pour l'orphelin du parent Non-Cadre dans les cas suivants :

- En cas de décès qui n'est pas consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle le montant de la rente d'éducation est fixé à 15 % du salaire de base par enfant à charge. Le montant de cette rente d'éducation est au minimum de 12 % du PASS (Plafond Annuel de la Sécurité Sociale) ;
- En cas de décès des deux parents non consécutif à un accident du travail ou à la maladie professionnelle, l'orphelin de 2 parents a droit au doublement du montant de la rente défini ci-dessus.

### (II – 2) Maladie – Invalidité

a) Indemnités journalières

Pour tout arrêt de travail consécutif à une maladie ou à un accident, le Non-Cadre perçoit des indemnités journalières complémentaires à celles versées par la Sécurité sociale.

Ces indemnités sont versées des le lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur, ou après 90 jours d'arrêt de travail continu, si le Non-Cadre ne remplit pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise.

Elles sont versées sur présentation des décomptes originaux de la Sécurité sociale :

- à l'entreprise, tant que le contrat de travail est en vigueur ;
- au Non-Cadre, à partir de la date de rupture du contrat de travail. L'indemnisation peut se poursuivre jusqu'au 1 095<sup>e</sup> jours d'arrêt de travail.

Lorsqu'en cours d'indemnisation, le Non-Cadre est autorisé par la Sécurité sociale à reprendre une activité partielle, avec des indemnités

réduites, l'indemnité journalière versée par la caisse est réduite de 50 %.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle à temps complet, le cumul des indemnités (servies par la caisse et la Sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les arrêts de travail suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

La garantie de l'indemnité cesse de plein droit ;

- à la date d'arrêt des versements des prestations journalières par la Sécurité sociale ;
- à la date de reprise du travail du Non-Cadre, sauf reprise à temps partiel pour raison médicale ;
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité du participant par la Sécurité sociale ;
- à la date d'effet de la retraite de la Sécurité sociale pour inaptitude.

Maladie. – Accident de droit commun :

80 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la Sécurité sociale.

Accident du travail ou maladie professionnelle : 85 % du salaire de base (1), en comprenant les prestations de la Sécurité sociale.

b) – Rente d'invalidité

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les Non-Cadres qui ont été classés par la Sécurité sociale en 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les Non-Cadres qui ont été classés par la Sécurité sociale en 1<sup>re</sup> catégorie au sens de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale.

Ces Non-Cadres bénéficient d'une rente d'invalidité versée par l'organisme assureur.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aurait perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, le cumul des prestations (servies par la caisse et la Sécurité sociale) et d'un éventuel salaire d'activité partielle ne peut excéder 85 % du salaire brut de base pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie, accident de droit commun, accident du travail ou maladie professionnelle.

Maladie ou accident de droit commun :

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité sociale : 80 % du salaire de base (1), rente Sécurité sociale comprise.

Invalidité totale, en complément d'une pension d'invalidité de 2<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité sociale : 70 % du salaire de base (1), rente sécurité sociale comprise.

Invalidité partielle, en complément d'une pension d'invalidité de 1<sup>re</sup> catégorie de la Sécurité sociale : 39 % du salaire de base (1), hors majoration pour enfants à charge.

Majoration pour enfants à charge, si le Non-Cadre a un ou plusieurs enfants à charge : + 5 % du salaire de base en sus de la rente d'invalidité totale ou d'invalidité partielle.

Accident du travail ou maladie professionnelle :

– pour un Taux d'IPP de 26 à 50 % :

$$[(1,9 \times N) - 35\%] \times S - \text{rente SS}$$

– pour un Taux d'IPP supérieur à 50 % :

$$[(0,7 \times N) + 30\%] \times S - \text{rente SS}$$

### **(II – 3) Chirurgie**

a) Définition du risque chirurgical :

Le risque chirurgical au sens du présent article est un événement fortuit provoqué par un état pathologique.

Par acte chirurgical, il faut entendre tout acte pratique lors d'une intervention chirurgicale en établissement hospitalier et codée ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale.

Les traitements de cobalthérapie, de chimiothérapie et de corticothérapie sont assimilés à des interventions chirurgicales et à ce titre également pris en charge.

Sauf dispositions spécifiques ci-après, seules les interventions chirurgicales considérées comme telles par la Sécurité sociale et donnant lieu à un remboursement de cet organisme ouvrent droit à participation de l'institution.

b) Bénéficiaires :

Les personnes couvertes sont :

- le Non-Cadre,
- son conjoint au sens du (2) à « *Notion de conjoint du Non-Cadre* » du présent régime,
- et leurs ayants droits à charge au sens de la législation de la Sécurité sociale.

## c) Frais pris en charge :

Sont pris en charge les actes pour lesquels un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine accorde un remboursement, et dans la limite des sommes déclarées à cet organisme. Le cumul des remboursements effectués auprès du Non-Cadre (incluant la part du régime de base et celle de couvertures complémentaires) ne peut être supérieur au total des frais encourus.

Par extension, sont également pris en charge même s'ils ne donnent pas lieu à intervention d'un régime de base d'assurance maladie en France métropolitaine, les frais de chambre particulière, de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans et le forfait hospitalier.

Les garanties prises en charge s'entendent après déduction :

- des dépenses prises en charge par le régime de Sécurité sociale dont relèvent le participant et ses ayants droit,
- des dépenses prises en charge par la couverture santé collective obligatoire dont relève l'entreprise du Non-Cadre.

## d) Montant de la participation :

Le présent régime garantit un remboursement complémentaire à celui de la Sécurité sociale :

- pour les actes codes ACO (et pour les actes codes ADA qui leur sont rattachés), à concurrence de 175 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) et pour le montant déclaré à la Sécurité sociale ;
- pour les actes codes ADC, à concurrence des montants déclarés à la Sécurité sociale, dans la limite de :
  - 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,
  - 200 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale (part de la Sécurité sociale comprise) pour les autres médecins ;
- pour les forfaits hospitaliers liés aux actes codes ADC, à concurrence des frais réels engagés ;
- pour les frais de chambre particulière ou de lit accompagnant pour les enfants de moins de 12 ans (ces derniers dans la limite d'une fois le plafond horaire de la Sécurité sociale de l'année en cours arrondi à l'euro le plus

proche) liés aux actes codés ACO et ADC, à concurrence des frais réels engagés, le cas échéant dans la limite des tarifs conventionnés avec l'organisme assureur.

Ces prises en charge s'entendent :

- à l'exclusion des participations forfaitaires mentionnées aux II et III de l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale,
- à l'exclusion (en cas d'intervention en dehors du parcours de soins) :
  - des dépassements d'honoraires mentionnés au 18 de l'article L. 162-5 du Code de la Sécurité sociale,
  - de la majoration de participation prévue aux articles L. 162-5-3 et L. 161-36-2 du Code de la Sécurité sociale.

## **III – 4) Forfait parentalité et accouchement**

### a) Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'État Civil et sur le livret de famille.

### b) Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée Non-Cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la Sécurité sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'État Civil et sur le livret de famille.

## **III – Maintien et cessation des garanties**

Les garanties visées par le présent régime cessent au jour où le salarié ne fait plus partie des effectifs Non-Cadres de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage,
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire,
- pour les Non-Cadres en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès),
- en cas de décès du Non-Cadre (dans ce cas, le maintien concerne la garantie Chirurgie au profit des ayants droit).

Dans tous les cas, le maintien porte sur les garanties en vigueur au moment de la rupture ou de la suspension du contrat de travail (sans que ces garanties puissent être inférieures à celles résultant des dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale).

### ***(III - 1) – Maintien des garanties en cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage :***

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout Non-Cadre, sans contrepartie de cotisation :

a) Temporairement, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique),
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ou agréé par une Commission Nationale Paritaire de l'emploi du Bâtiment et des Travaux Publics.

Dans ce cas le maintien des garanties est accordé :

- aussi longtemps que l'ancien Non-Cadre atteste, depuis la rupture de son contrat de travail, d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la Sécurité sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé,
- et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.

Conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 4° du Code de la Sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien Non-Cadre à percevoir des indemnités d'un

montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

b) Sans limitation de durée, lorsque le Non-Cadre :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la Sécurité sociale sans que le contrat de travail n'ait été rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée,
- et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

c) Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

- les périodes (dès lors qu'elles ne dépassent pas 30 jours calendaires en cumul) :
  - de reprise temporaire d'activité,
  - ou pour lesquelles aucun justificatif de situation n'est fourni par le Non-Cadre.
- les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la Convention d'assurance chômage.

### ***(III - 2) – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail :***

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

Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

### ***(III - 3) – Autres dispositions de maintien des garanties décès***

Pour les Non-Cadres qui ne relèvent pas des deux dispositions précédentes, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées

aux Non-Cadres, sans contrepartie de cotisation, tant qu'ils bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies au titre du présent régime.

Lorsqu'un ancien Non-Cadre reprend une activité professionnelle en dehors du champ de la Convention Collective des entreprises des économistes de la construction et des métreurs vérificateurs et bénéficie ainsi de nouvelles garanties décès dans le cadre d'une autre couverture de prévoyance, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois au titre du présent régime et dans le cadre de la nouvelle couverture. Tout octroi ou versement, dans le cadre de la nouvelle couverture, de prestations au titre du décès de l'intéressé, à pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès au titre du présent régime, qu'elle soit issue du présent régime ou de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

### ***(III - 4) – Maintien de la garantie chirurgie au profit des ayants droits en cas de décès du Non-Cadre :***

En cas de décès d'un Non-Cadre, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayant droits du Non-Cadre tels que définis au b) Bénéficiaires de l'article (II-3) Chirurgie.

### **IV – Taux de cotisations**

	<b>Taux de cotisation</b>
Indemnités Journalières	
Invalidité	1,30 % TA
Capital Décès	1,30 % TB*
Rentes éducation	
Frais de chirurgie	0,10 % TA 0,10 % TB*
Forfaits parentalité, accouchement	0,10 % TA 0,10 % TB*
<b>Toutes garanties</b>	<b>1,50 % TA</b> <b>1,50 % TB*</b>

\* Limitée à 2 fois le plafond annuel de la Sécurité sociale.

## **»» CHAPITRE 3 – NOTIFICATION – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉPÔT – EXTENSION**

### **I – NOTIFICATION**

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations professionnelles d'employeurs et syndicales représentatives, signataires ou non.

### **II – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉPÔT**

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant sera conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail adressé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion sous forme papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que sous format électronique.

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

Fait à Paris en 9 exemplaires,  
le 21 mars 2018.



# PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

**PRO BTP**  
GROUPE



**SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE**  
**ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES**

## AH ! AH ! AH !

Monsieur Macron, notre président, que je salue ici le plus platement du monde, et que j'admire au point de collectionner toutes les revues qui lui consacrent un article, (J'ai dû acheter un meuble pour les stocker, de style Louis XIV bien sûr, mais bref !). Notre président disais-je, n'a pas eu peur d'aller chez Mme Lulu, non pas pour étudier les nouvelles pensionnaires, mais pour y rencontrer le professeur Ette, dont on sait que le bureau se trouve dans ses locaux. C'était pour affaire et il avait amené avec lui une valise pleine de documents. Il s'agit d'étudier et de mettre en forme, un système de retraite par point ! En effet, une grande réforme des retraites se profile à l'horizon : mettre tout le monde dans le même panier et au même niveau, le plus bas, si possible. Pas pour faire des économies, c'est juré, (et comment ne pas croire le président) mais pour en finir avec la jalousie qui règne entre les salariés Français qui, comme il dit, sont toujours animés par des sentiments assez mesquins. Nous ne nous étendrons pas sur ce sujet car il est encore tôt pour aller au lit et il y aurait beaucoup à faire dans un sens comme dans l'autre et/ou inversement.

Pour l'aider dans ses travaux, notre ami le professeur s'est vu remettre les propositions d'une centrale syndicale (toujours la même), notre président les ayant trouvées très pertinentes lorsqu'il se les ai fait présentées à l'occasion d'un souper fin à la coupole. Manu a recommandé à notre distingué professeur de ne pas dénaturer le fond du texte, mais de redresser les questions pendantes (nous y voici) en y répondant, et s'attacher à la forme car, comme dit mon ami Doumé : « dans le fond, la forme peut embellir un texte au point de le faire passer pour idéal, mais n'oublions pas que l'idéal doit être recherché tout en sachant que l'on ne peut jamais l'atteindre » cette réflexion frappée par le coin du bon sens ne saurait nous étonner venant de la part de cet érudit.

Mais revenons en au professeur Ette, je l'avais trouvé très excité « Oui, tout ça... Vous vous rendez compte, on me demande de travailler là-dessus, moi un chercheur de notoriété internationale, il s'agit tout simplement de créer un vulgaire système de retraite par points... Mais lui objectais-je respectueusement, mon cher Hippolyte, qu'est-ce qui motive ainsi votre courroux ? » Le système serait le suivant m'expliquât-il : Chacun sa vie active durant, achèterait des points dont le prix serait fixé par on ne sait qui, et dont la valeur évoluerait en fonction d'on ne sait quoi. Arrivé à l'âge de la retraite nous toucherions une somme mensuelle dont le montant correspondrait au nombre de points que nous aurions acquis multipliés par une valeur différente déterminée par on ne sait qui et qui varierait en fonction du nombre d'actifs cotisants par rapport à celui des retraités ; la variation serait-elle constante ou des provisions devraient-elles être constituées ? » Il s'arrêtât pour gober un peu d'oxygène.

Puis il reprit en disant, « je pourrais titrer mon étude "Ah ! ah ! ah !" » (ce n'est donc pas par hasard que cette triple exclamation vient en tête de cet article mes chers lecteurs. Je me suis résolu à la reprendre après de longues hésitations car je n'avais pas la paternité de la formule, mais je pense que le professeur me pardonnera NDLR.). Au fait, me dit le professeur tout à trac, j'ai rêvé cette nuit que je ne savais plus où j'avais garé ma Mercedes V8, je serais très reconnaissant à la personne qui me l'a ramènera... (Bonne récompense).



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<sup>er</sup> janvier 2018

Horaire (brut)	9,88 €
Mensuel brut (35 h)	1 498,47 €

### Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/18	3 311 €
-------------	---------

## BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier  
CS 20006  
75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :  
Frank SERRA

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



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

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