



## ÉDITORIAL

Avec un peu de retard, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous souhaite une bonne année 2019.

L'année 2018 a été particulièrement chargée pour notre Fédération et notre syndicat. Mais face aux différentes turbulences que nous avons connues, nous avons gardé notre cap et nous continuerons de le faire en 2019.

La réforme de la formation, avec le mercato des OPCO, ainsi que la mise en place des nouveaux CSE ont déjà fait parti de notre agenda 2018 et continueront de bien nous occuper cette nouvelle année.

C'est dans ce contexte, certes difficile, que nous devons continuer à défendre les salariés mais aussi à nous faire connaître. Dans chaque entreprise, le développement doit rester une priorité afin de maintenir notre représentativité. La Fédération se tiendra évidemment à vos côtés dans toutes vos actions.

Frank SERRA  
Secrétaire Général



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION

## TRÉSORERIE

Aux secrétaires et trésoriers de syndicats

**Objet : COTISATIONS 2019**

**Taux du timbre et de la carte 2019**

Cher(e)s Camarades,

Le Bureau Fédéral réuni le 22 octobre 2018 a adopté le prix du timbre et de la carte fédérale pour l'année 2019.

**TAUX DE LA CARTE FÉDÉRALE 2019 : 10,05 €**  
**PRIX DU TIMBRE MENSUEL 2019 : 5,45 €**

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

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

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

Les statuts de la Confédération et de notre Fédération doivent scrupuleusement être respectés. Concernant les cotisations, nous insistons particulièrement sur l'article 19 de la Confédération qui prévoit :

La carte confédérale et le timbre mensuel sont obligatoires et doivent être délivrés par tous les Syndicats confédérés à leurs adhérents.

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

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

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

Raymond PONTVIANNE  
Trésorier Général

Frank SERRA  
Secrétaire Général



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

170 avenue Parmentier • CS 20006 • 75479 PARIS CEDEX 10 • Tél : 01 42 01 30 00 • Fax : 01 42 39 50 44

Adhérente FETBB • IBB



La FGFO Construction a la tristesse de vous annoncer le décès d'un de nos camarades, **André Zajda**.

Militant depuis de nombreuses années, il a eu à sa charge de nombreux mandats qu'il a toujours honorés.

Ancien membre de la CA Fédérale, il s'occupait dernièrement du syndicat départemental de Tourcoing.

Il nous a quittés le 22 décembre 2018 à l'âge de 68 ans.

Nous le regretterons beaucoup et nous adressons à sa famille et ses proches nos sincères condoléances.



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION

M. le Premier Ministre Édouard Philippe  
Hôtel Matignon  
57 Rue de Varenne  
75007 Paris

Paris, le 23 octobre 2018

0403/18/F.S/D.T

Objet: Rapport Lecocq / OPPBTP

Monsieur Le Premier Ministre,

Nous souhaitons soumettre à votre aimable attention un dossier particulièrement sensible dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Avec un chiffre d'affaires global de l'ordre de 170 milliards d'euros et 1.700.000 professionnels, le BTP est un secteur clé de l'économie française. Caractérisé par ses chantiers, le BTP est un secteur d'activité spécifique qui justifie en de nombreux domaines une approche particulière et spécialisée. C'est le cas précisément en santé et sécurité au travail. En effet, nul autre secteur d'activité ne présente une équation en prévention aussi complexe à résoudre, qui cumule risques physiques, coactivité, caractère forain et évolutif des chantiers, brassage des cultures et des normes professionnelles, faible intérêt des clients, absence de risque catastrophique comme dans la pétrochimie ou le transport aérien. Ce cumul est d'autant plus problématique dans un secteur où plus de 50% des salariés sont employés dans 185 000 entreprises de moins de dix salariés. En effet, si la perception des enjeux de santé et de sécurité au travail est réelle dans ces entreprises, la mise en œuvre d'actions et la transposition d'un cadre réglementaire complexe nécessitent un accompagnement et des solutions adaptés.

C'est la raison pour laquelle le BTP a déployé historiquement une politique active de santé au travail, de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail. Cette politique et cet engagement ont conduit les organisations professionnelles et syndicales du Bâtiment et des Travaux Publics à créer l'OPPBTP et des services inter-entreprises de santé spécialisés pour le BTP (SISTBTP), décidant de consacrer des moyens spécifiques et complémentaires aux moyens généraux interprofessionnels, pour aider les entreprises à progresser en santé et sécurité au travail.

Les premières initiatives modernes du BTP en faveur de la prévention des risques professionnels remontent à 1859 avec la création de la Caisse d'Assurance Mutuelle par la Chambre syndicale de maçonnerie qui, réservée à ses membres, verse aux ouvriers blessés dans les travaux la moitié de leur salaire pendant la durée du chômage constaté. Diverses initiatives vont se succéder, souvent en avance sur la loi, qui contribueront fortement à la création des organismes de sécurité sociale, de prévoyance et d'assurance après la 2<sup>e</sup> guerre mondiale. A partir de 1946, les SISTBTP sont créés, et l'OPPBTP en 1947.

L'engagement du BTP n'a pas faibli depuis, avec une politique de prévention confortée récemment par un accord de branche du Bâtiment et des Travaux Publics en décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail, diverses conventions nationales relatives à la santé au travail et à la prévention des risques, et le plan stratégique HORIZON 2020 de l'OPPBTB.

Le BTP a toujours été attentif à l'efficacité et à l'efficacité de ses outils, pragmatiques, pratiques et proches du terrain. La logique de résultat et d'évaluation prônée par le gouvernement se retrouve en particulier dans le plan HORIZON 2020 qui affirme des principes de choix, de mesure et d'évaluation.

L'OPPBTB, financé par une cotisation obligatoire des entreprises relevant des conventions collectives du Bâtiment et des Travaux Publics, mène des missions de promotion de la prévention, d'études et d'ingénierie, de conseil et de soutien aux entreprises. Créé par décret, sa gouvernance est assurée par un conseil paritaire où siègent les principales organisations patronales et salariés du BTP. Son action est développée ci-après.

28 SISTBTB, employant environ 270 médecins du travail et près de 900 professionnels, assurent le suivi de la moitié des entreprises de BTP en France. Ces services bénéficient souvent de l'exclusivité auprès des entreprises de BTP sur leur territoire d'exercice. Une coordination des SISTBTB est en place, mais avec une capacité opérationnelle limitée. Environ 80 SSTI apportent leurs services aux autres entreprises du BTP, souvent associés aux organismes BTP au travers d'une cinquantaine de conventions avec l'OPPBTB et une participation active aux Comités Régionaux de Coordination BTP (CRC-BTP) réunis sous l'égide de l'OPPBTB. Enfin, le Groupement national multidisciplinaire en santé au travail BTP (GNMSTBTB), qui rassemble des médecins du travail, des infirmiers et des IPRP du BTP, publie des documents de référence et organise un congrès biennuel de santé au travail BTP, en partenariat avec l'OPPBTB et les SISTBTB.

Comme l'agriculture avec la Mutualité Sociale Agricole, le BTP est une exception dans l'organisation de la santé au travail en France. Son modèle a fait la preuve de son efficacité :

- Des résultats probants : 80% de baisse des décès et 55% de baisse de la sinistralité depuis 1950, 28% sur les 10 dernières années ; plus fort taux de réalisation des DUER ; meilleure performance sur risque trajet ; des protocoles en SST spécialisés (FAST, FAN) ; des formations continues spécifiques et de qualité pour les personnels des SSTI ; des études épidémiologiques ; une avance incontestable sur la pluridisciplinarité avec les contributions de l'OPPBTB (information, conseil et outils, formation).
- Une animation métier de qualité (congrès, GNMSTBTB, réunions de médecins par région, diffusion d'information...).
- Une approche de branche qui renforce le côté très pragmatique et proche du terrain.
- Des avancées des partenaires sociaux sur la philosophie de prévention (approche positive, exclusion de la prévention du champ conflictuel).
- Des démarches et outils plébiscités, très pratiques et utilisés, une ingénierie de qualité (succès des derniers outils numériques).
- Des acteurs spécialisés répondant aux besoins des entreprises et des salariés, dont des médecins, des ingénieurs et techniciens spécialisés.



Avec près de 350 salariés, l'OPPBTB dispose de moyens spécialisés et adaptés à la réalité du BTP. Une soixantaine de collaborateurs mènent des missions d'expertise nationale, tant dans les domaines techniques et réglementaires qu'en pédagogie, en documentation et en communication

Près de 250 salariés assurent une présence effective au plus près des entreprises et des salariés, sur les chantiers, au siège des entreprises, auprès des acteurs du BTP en régions. Issus pour l'essentiel du monde du BTP et de l'entreprise privée, les collaborateurs de l'OPPBTB bénéficient d'une proximité exceptionnelle avec les entreprises et les salariés du BTP, dont ils partagent l'expérience et la culture très opérationnelle, comme les actions qu'ils déploient. L'OPPBTB est un chef de file reconnu en santé au travail BTP, par exemple auprès des services de santé au travail dont une cinquantaine met en œuvre des actions coordonnées avec l'OPPBTB, et joue un rôle particulièrement actif pour la recomposition du paysage en santé au travail.

L'OPPBTB est un partenaire de premier plan de l'Etat pour construire le corpus réglementaire, apportant une précieuse connaissance du terrain, des suggestions, et la capacité de relais vers les entreprises et les organisations professionnelles. Lors de la préparation du Plan santé travail 3, l'OPPBTB a montré le chemin, selon les mots de M. Boulanger, vice-président du Conseil d'Orientation des Conditions de Travail (COCT), pour réorienter les partenaires sociaux et l'Etat vers une politique de santé au travail axée sur la prévention et une approche positive du travail, grâce à une importante étude innovante sur la dimension économique de la prévention. Depuis 1947, l'OPPBTB a grandement contribué à la définition des politiques de santé au travail, et des réglementations qui s'y rattachent, et cette action continue au sein du PST3 et des travaux du COCT. Parmi les travaux récents, on peut citer l'amiante, les travaux hyperbares, la coordination SPS, la réglementation électrique et la norme C 18-510.

Dans ce secteur du BTP à forte identité et culture spécifique, être reconnu comme un acteur du BTP à part entière apporte à l'OPPBTB la capacité à toucher les entreprises et les salariés, avec des outils et des démarches spécifiques. De nombreuses données attestent de l'impact de ces outils et démarches. Le site Internet [www.preventionbtp.fr](http://www.preventionbtp.fr), lancé fin 2012, recueille plus de 100 000 connexions chaque mois, plus de 25 000 téléchargements de documents divers ; un espace de service gratuit est utilisé par près de 30 000 entreprises du BTP, dont 10 000 chaque mois qui y gèrent leur dossier prévention. Dans le cadre d'une stratégie ciblée, environ 8 000 entreprises font appel chaque année à des conseils individualisés des conseillers ou de la direction technique de l'OPPBTB, pour régler des problèmes ponctuels, aider à trouver une solution, résoudre une situation de risque sur un chantier, ou mettre en place une dynamique pérenne en prévention. Le caractère paritaire de l'OPPBTB amène régulièrement ses conseillers à intervenir pour faciliter le dialogue social dans le domaine de la prévention des risques, le rendre vivant et fertile, par exemple auprès de 1 000 CHSCT visités chaque année.

L'efficacité reconnue à l'OPPBTB lors des enquêtes auprès des entreprises et des acteurs de la prévention est un gage de l'impact de ses actions et de la part que l'OPPBTB peut légitimement revendiquer dans la remarquable amélioration en santé au travail, avec une baisse de 30% des accidents sur les dix dernières années, soit une économie annuelle de 750 millions d'euros en réparation pour les entreprises.

Aujourd'hui, il est aussi l'acteur de premier plan dans la mise en place du futur plan canicule / grand froid que notre organisation syndicale veut mettre en place.



C'est pour toutes ces raisons que nous avons été surpris de voir qu'une des propositions du rapport Lecocq-Dupuis-Forest est la dissolution de l'OPPBTB.

Ce rapport qui vous a été remis le 28 août propose diverses mesures de nature à modifier en profondeur la santé au travail en France, d'une part avec un changement de paradigme donnant la priorité à une approche positive et incitative en prévention, et d'autre part en réformant l'organisation du système de santé au travail français.

L'existence même de ce rapport, à votre demande, démontre un intérêt nouveau pour la santé au travail, sujet sur lequel la France peut encore progresser, au bénéfice des travailleurs et des entreprises.

Les auteurs du rapport exposent leur vision ultime en santé au travail et ce vers quoi la politique de santé au travail doit tendre : la performance globale de l'entreprise, la promotion simultanée de la santé et de la performance globale de l'entreprise.

Plusieurs des recommandations du rapport Lecocq visent à renforcer la place de la prévention et à en développer le caractère attractif et incitatif. Il s'agit des recommandations 1, 2, 3, 4, 13 et 14, qui proposent l'inscription de la santé au travail dans la politique nationale de santé sous contrôle du Parlement, une augmentation significative des moyens dévolus à la prévention, la mise en place de politiques incitatives au niveau des branches et des entreprises, y compris avec des mesures financières, et enfin des adaptations du cadre réglementaire pour mieux répondre aux enjeux du terrain.

Le rapport prône également une approche globale positive en prévention, au rebours de décennies d'une approche centrée sur l'obligation et le contrôle, et une séparation nette entre réparation et prévention, entre contrôle et conseil.

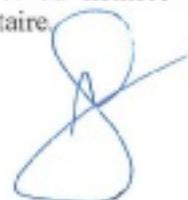
Il est important de noter que ces recommandations ne s'opposent nullement à un renforcement concomitant de la politique de contrôle, tant par l'Etat que par la Sécurité sociale, renforcement qui est au contraire de nature à conforter les actions en prévention.

Cette approche positive correspond parfaitement à celle défendue depuis toujours par l'OPPBTB.

Pourtant, le rapport fait une proposition centrale de réorganisation du système institutionnel de santé au travail en instituant une entité nationale unique, l'agence France Santé Travail (FST), une entité régionale unique, et une cotisation unifiée.

Les justifications avancées sont le manque de lisibilité entre les acteurs existants et l'idée du « mille-feuille », le coût supposé excessif de la coordination des structures actuelles, le besoin de guichet unique des entreprises, et la lisibilité d'une cotisation unique liée aux économies permises par un collecteur unique.

Pour autant, la mise en place d'un tel guichet unique n'exige pas la mise en place de structures régionales uniques, comme proposé dans le rapport. C'est une question de définition de rôle, de mission et de prestations dues par les organismes de prévention (de fait les SSTI), et non une question de structure. De plus, la mise en place d'une structure régionale unique serait d'une grande complexité technique et managériale, en raison de la diversité et du nombre des organisations à fusionner, de surcroît dans un contexte obligatoire et non volontaire.



Quel intérêt à aller vers une telle solution alors que la dynamique de fusion entre SSTI est déjà amorcée et peut facilement être encouragée ? Il n'y a pas de bénéfice véritable à attendre au service des salariés et des entreprises. Un seul changement d'organisation ne portera pas de lui-même la garantie d'un meilleur résultat.

Les propositions du rapport de dissoudre l'OPPBTP tout en créant des entités spécialisées pour le BTP, aux niveaux nationaux et régionaux, bâties pour partie sur les moyens actuels de l'OPPBTP ne sont pas de nature à répondre aux enjeux du secteur.

De nombreux responsables syndicaux et patronaux du BTP ont pris la parole pour exprimer leur souhait de maintenir une approche spécifique du BTP, avec le maintien de l'OPPBTP comme outil sous le contrôle des partenaires sociaux du BTP.

La revendication de spécificité du BTP ne s'exprime pas en concurrence ou en opposition aux autres branches. Force est de constater cependant que le BTP est la seule branche professionnelle à s'être doté d'un outil spécifique tel que l'OPPBTP.

Le fonctionnement actuel de l'OPPBTP avec l'Etat et les autres acteurs de la prévention est salué par tous. Etat et OPPBTP prennent en compte de façon très efficace les besoins et intérêts des uns et des autres, dans un fonctionnement efficace, complémentaire et harmonieux.

Dans les faits, faire disparaître l'OPPBTP comme entité spécifique, sous gouvernance paritaire BTP, porte le risque de remise en cause de la cotisation spécifique, et de casser une mécanique qui fonctionne à la satisfaction de tous. Charlotte Lecocq elle-même a indiqué dans une interview à Batiactu que « ce que fait la branche BTP est exemplaire par rapport à ce qui se fait dans d'autres branches ; nous voulons préserver cette dynamique qui fonctionne, et encourager d'autres branches à suivre l'exemple de ce secteur pour identifier les risques prioritaires ».

Depuis plus de 15 ans, l'OPPBTP est parfaitement intégré à la politique et aux dynamiques nationales. Ne serait-il pas plus opportun de lui donner plus de capacités à agir, sans remettre en cause son organisation et son statut ? Y compris pour construire la synergie au sein des nouvelles entités nationale et régionales ? Il y a plus de bénéfices à attendre d'un tel schéma plutôt que d'une intégration forcée dans FST.

Nous vous remercions, Monsieur le Premier Ministre, de croire en l'expression de notre très haute considération et à l'intérêt que vous porterez à notre demande.

Frank SERRA  
Secrétaire Général

A large, stylized blue ink signature of Frank Serra, written over the printed name and title.



PREMIER MINISTRE

*Le Chef de Cabinet*

14 DEC. 2018

Paris, le 12 DEC. 2018

Références à rappeler :  
CAB/2018D/28598 - BA

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez fait part au Premier ministre de vos réflexions concernant la proposition relative à la création d'une structure nationale dédiée à la prévention en santé au travail présentée par le rapport de Madame Charlotte LECOCQ remis le 28 août dernier.

Monsieur Édouard PHILIPPE a bien pris connaissance de votre démarche.

L'objectif du rapport commandé à Madame LECOCQ était de formuler des propositions afin d'améliorer la santé au travail. Ainsi que vous le rappelez dans votre courrier, de nombreuses propositions ont été faites, dont beaucoup concernent la prévention, ainsi que le contrôle.

A la suite de ce travail, le sujet a, comme vous le savez, été inscrit à l'agenda social et le rapport constituera donc une base pour la concertation qui va s'engager avec les partenaires sociaux.

En tout état de cause, j'ai transmis votre correspondance à Mesdames Muriel PÉNICAUD, Ministre du travail, et Agnès BUZYN, Ministre des solidarités et de la santé.

Je vous prie de croire, Monsieur le Secrétaire général, à l'assurance de mes salutations les meilleures.

Anne CLERC

Monsieur Franck SERRA  
Secrétaire général de la  
Fédération générale  
FO construction  
170 avenue Parmentier  
75010 PARIS

# ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 13 DÉCEMBRE 1990

## INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE (ETAM) DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS RÉVISÉ PAR L'AVENANT N° 34 DU 20 MARS 2018

### »» PRÉAMBULE

Prenant acte de l'évolution de la réglementation relative à la protection sociale complémentaire, les partenaires sociaux ont décidé de procéder à la révision de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 afin de consolider le Régime National de Prévoyance des Etam du Bâtiment et des Travaux Publics (RNPE).

Les partenaires sociaux de la Branche entendent rappeler le caractère obligatoire de ce régime, ils réaffirment également leur attachement à mettre en place par le biais de la négociation collective une politique sociale paritaire de Branche.

Le présent avenant n° 34 annule et remplace l'accord du 13 décembre 1990 et ses annexes dans tous leurs termes.

### »» TITRE I – DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX ETAM

#### ARTICLE 1 – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable – sous réserve des exceptions et exclusions prévues ci-après – en France métropolitaine, Corse comprise, à l'exclusion des DOM-TOM aux employeurs du Bâtiment et des Travaux Publics relevant respectivement :

- de la Convention Collective Nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006,
- ou de la Convention Collective Nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006.

Il bénéficie à l'ensemble de leurs salariés Etam et apprentis Etam, à l'exception :

- des personnels de nettoyage ou de gardiennage,
- des Etam qui relèvent de l'article 4 bis de la Convention Collective Nationale du 14 mars 1947, ou de l'article 36 de son annexe I, et qui bénéficient de dispositions spécifiques en matière de prévoyance, conformément à la Convention Collective Nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006 et à la Convention Collective Nationale des Etam des Travaux Publics du 12 juillet 2006 et conformément à l'article 2 de l'Accord National Interprofessionnel du 17 novembre 2017.

Les salariés couverts par le présent accord sont ci-après désignés sous l'intitulé les « Etam ».

#### ARTICLE 2 – OBJET

Il est créé un régime de prévoyance – pour les Etam du Bâtiment et des Travaux Publics.

#### ARTICLE 3 – OBLIGATION DE COUVERTURE D'ASSURANCE

Toutes les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics relevant du champ d'application du présent accord sont tenues de faire bénéficier a minima, sans possibilité de dispense d'affiliation, leurs Etam de la couverture collective définie par le présent accord.

Il incombe a minima à l'employeur de mettre en œuvre cette couverture auprès de l'un des organismes suivants :

- une institution de prévoyance au sens du Livre 9 du Code de la Sécurité sociale ;
- une entreprise d'assurance au sens du Code des assurances ;
- une mutuelle au sens du Livre 2 du Code de la mutualité.

## ARTICLE 4 – BÉNÉFICIAIRES

Peuvent prétendre au bénéfice des prestations prévues au présent accord et dans les conditions fixées par celui-ci :

- les Etam des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics visées à l'article 1 ;
- les anciens Etam des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, lorsqu'ils relèvent des dispositions de maintien de garanties prévues à l'article 8 ;
- leurs ayants droit tels qu'ils sont définis pour chaque prestation par le présent accord.

Conformément à l'article 12 de la loi Évin du 31 décembre 1989, l'employeur est tenu de remettre, contre décharge, une notice d'information détaillée établie par l'organisme assureur à tous les bénéficiaires y compris en cas de changement d'organisme. Cette notice précise notamment les garanties dont ils bénéficient et leurs modalités d'application.

L'employeur est également tenu d'informer préalablement contre décharge, ses salariés de toute réduction des garanties (*cela concerne le risque décès, les risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité ou des risques d'incapacité de travail ou d'invalidité*).

## ARTICLE 5 – COTISATIONS

### 5.1 – Assiette

L'assiette des cotisations dues au titre du Régime National de Prévoyance obligatoire des Etam est celle des cotisations de Sécurité sociale, telle que définie à l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, dans la limite de 3 plafonds de la Sécurité sociale.

Toutefois, n'entrent pas dans l'assiette des cotisations la fraction de la contribution de l'employeur au financement de prestations complémentaires de prévoyance qui excède les plafonds d'exclusion de l'assiette des cotisations de Sécurité sociale.

L'entreprise est tenue d'inclure dans l'assiette de cotisations le montant total des indemnités versées par la Caisse congés intempéries BTP dont elle relève comprenant notamment les indemnités de congés payés, les primes de vacances, les jours de fractionnement et les jours d'ancienneté...

### 5.2 – Période de cotisation

Pour tout Etam, les cotisations sont dues aussi longtemps qu'il y a un salaire et tant que le contrat

de travail n'est pas rompu, y compris en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident.

### 5.3 – Taux

La cotisation appelée pour assurer le financement des garanties fixées par le présent accord est de 1,80 %. L'employeur consacre au financement de ces garanties une cotisation dont le taux est au minimum de 1,20 %.

À titre temporaire vient s'ajouter à cette cotisation appelée une cotisation additionnelle à la charge exclusive de l'employeur dont le taux est de 0,05 %.

Six mois avant la fin de la troisième année à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, les parties signataires feront un bilan en vue d'examiner la nécessité d'ajuster le niveau des paramètres (cotisations et prestations). À défaut de signature d'un avenant de révision les dispositions figurant aux alinéas 1, 2 et 3 continueront de s'appliquer.

## ARTICLE 6 – OUVERTURE DES DROITS

La date d'ouverture des droits aux prestations, sous réserve des exceptions éventuellement prévues par les titres II et III ci-après, est fixée :

- à la date d'entrée en application du présent accord,
- ou, pour les droits aux prestations issus d'un avenant au présent accord, à la date d'entrée en application dudit avenant.

Le bénéfice des prestations est fixé à la date d'entrée dans l'entreprise, au premier jour de travail effectif dans l'entreprise en tant qu'Etam en cas de promotion dans la catégorie.

## »» TITRE II – DISPOSITIONS GÉNÉRALES RELATIVES AUX ENTREPRISES ET AUX ETAM

### ARTICLE 7 – CONDITIONS D'OUVERTURE DES DROITS – FAIT GÉNÉRATEUR – NIVEAU DE GARANTIE APPLICABLE

#### 7.1 – Conditions d'ouverture des droits

Les droits prévus par le présent régime sont ouverts à tout Etam employé par une entreprise du Bâtiment et des Travaux Publics à la date où se produit le fait générateur du risque couvert.

## 7.2 – Fait générateur

Est définie comme date du fait générateur :

- la date de l'arrêt de travail au sens de la Sécurité sociale pour les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité ;
- la date de notification par la Sécurité sociale du classement en invalidité 3<sup>e</sup> catégorie (ou d'octroi de la majoration pour tierce personne de l'incapacité permanente), pour le versement du capital défini à l'article 15.5 ;
- 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 de l'Etam 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 Parentalité/Accouchement ;
- la date d'hospitalisation pour la prestation hospitalisation chirurgicale.

## ARTICLE 8 – MAINTIEN ET CESSATION DES GARANTIES

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

Toutefois, les garanties du régime sont maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions aux articles 8.1 à 8.3 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 Etam en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès).

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).

### 8.1 – 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 Etam, sans contrepartie de cotisation :

**Temporairement**, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue en tenant compte des deux derniers paragraphes du présent article :

- 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 Etam 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<sup>o</sup> du Code de la Sécurité sociale, ce maintien de garantie ne peut conduire l'ancien Etam à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période.

Sans limitation de durée, lorsque l'Etam :

- a fait l'objet d'une mesure de licenciement ou de rupture de 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 des articles 18 et 19 du présent accord.

Ne font pas obstacle au maintien des garanties :

1/ 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 l'Etam.

2/ les périodes qui correspondent aux différés d'indemnisation ou au délai de carence prévus par la convention d'assurance chômage.

## **8.2 – 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 Etam 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.

## **8.3 – Autres dispositions de maintien des garanties décès**

Pour les Etam qui ne relèvent pas des dispositions des articles 8.1 et 8.2, les garanties en cas de décès continuent d'être accordées aux Etam, 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 Etam reprend une activité professionnelle en dehors du champ du Bâtiment et des Travaux Publics 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, a 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.

## **ARTICLE 9 – DÉFINITION DES AYANTS DROIT**

### **9.1 – Notion de conjoint**

À la date du fait générateur, est défini comme conjoint de l'Etam :

- la personne ayant un lien matrimonial en cours avec celui-ci ;
- à défaut, la personne liée à l'Etam 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 l'Etam ;
- à défaut, le 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,
  - l'Etam 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 l'Etam décédé est reconnu par l'état-civil),
  - le concubin ne bénéficie pas d'avantages de même nature au titre d'une autre personne que l'Etam.

Sont considérés comme à charge les enfants nés de l'Etam, ou adoptés par l'Etam :

- âgés de moins de 18 ans ;
- 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 ;
- 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 de l'Etam 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.

Sont également considérés comme enfants à charge de l'Etam :

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

### ARTICLE 10 – BÉNÉFICIAIRES EN CAS DE DÉCÈS

Le bulletin d'affiliation édité par l'organisme assureur choisi par l'entreprise précise que sauf stipulation contraire de l'Etam, le capital de base défini à l'article 15.1 est réglementairement versé :

- en premier lieu, à son conjoint au sens de l'article 9.1 ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses enfants, nés ou à naître ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses petits-enfants ;
- à défaut, par parts égales entre eux, à ses parents ;
- à défaut, à sa succession.

D'autres bénéficiaires peuvent, à sa demande expresse, être désignés par l'Etam.

La majoration du capital décès accordée au titre de chaque enfant à charge n'est versée au conjoint que si celui-ci en a effectivement la charge ; sinon, le conjoint reçoit le capital garanti hors majorations pour enfant à charge. Ces dernières sont versées à l'administrateur légal de l'enfant, ou à l'ayant droit lui-même s'il est majeur.

### ARTICLE 11 – BASE DE CALCUL DES PRESTATIONS

Toutes les prestations prévues par le présent régime sont calculées en fonction du Salaire de Base (SB). Le Salaire de Base (SB) est le montant annuel de la rémunération brute de l'Etam soumise à cotisation au titre du présent régime au cours de l'exercice de référence, défini comme étant l'exercice civil précédent 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 d'activité, le Salaire de Base (SB) est reconstitué :

- d'après la moyenne des salaires perçus par l'Etam au cours de l'exercice de référence et sur lesquels il a cotisé 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 l'Etam au cours de cet exercice de référence en dehors des périodes d'arrêt de travail ;
- à partir des rémunérations sur lesquelles l'Etam 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.

### ARTICLE 12 – REVALORISATION DES PRESTATIONS

L'entreprise veille à ce que l'organisme assureur qui met en œuvre la couverture collective en application de l'article 3 du présent accord applique chaque année une revalorisation des prestations d'indemnités journalières, de rente d'invalidité, de rente au conjoint survivant et de rente d'éducation tenant compte de l'évolution des prix et des salaires, de la situation financière du régime et de la solvabilité de l'organisme.

Le niveau des prestations servies aux bénéficiaires suite à l'application de ces revalorisations est acquis.

En cas de changement d'organisme assureur, la revalorisation de chaque prestation visée à l'alinéa précédent devra être poursuivie à un niveau au moins équivalent à celui pratiqué par l'ancien organisme, dans le respect des dispositions de l'article L. 912-3 du Code de la Sécurité sociale.

### ARTICLE 13 – LIMITATION DES GARANTIES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES ET RENTE D'INVALIDITÉ

Les garanties d'indemnités journalières et de rente d'invalidité assurent un taux de rempla-

cement de SB, tel que défini à l'article 11 adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Afin que l'intéressé ne perçoive pas une rémunération nette supérieure à celle qu'il aura perçue s'il avait poursuivi son activité professionnelle, les différents taux de remplacement exprimés dans le cadre du présent régime n'excèdent pas un pourcentage maximal de SB adapté aux modalités de calcul de la garantie concernée.

Ce pourcentage maximal est fixé :

- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à maladie ou accident de droit commun,
- à 85 % de SB pour les arrêts de travail suite à accident du travail ou maladie professionnelle,
- à 85 % de SB pour les rentes d'invalidité servies suite à maladie ou accident de droit commun.

Ce pourcentage maximal de SB tel que visé ci-dessus sert également pour plafonner :

- les indemnités journalières brutes ou rentes brutes servies au titre du présent régime en complément de la Sécurité sociale suite à maladie ou accident de droit commun,
- le cumul des sommes brutes servies au titre du présent régime, par la Sécurité sociale ou par tout autre organisme de substitution, ainsi que dans le cadre d'un salaire en cas de reprise d'activité.

En cas de dépassement de cette limite, le montant des indemnités servies au titre du présent régime est réduit à due proportion. Toutefois, le plafonnement des garanties ne s'applique pas aux éventuelles primes et/ou gratifications exceptionnelles perçues dans le cas d'une reprise du travail à mi-temps ou pour une durée inférieure.

## ARTICLE 14 – VERSEMENT DES RENTES

### 14.1 – Point de départ et fin du versement des rentes en cas de décès

Les rentes en cas de décès sont versées :

- à compter du premier jour du mois civil qui suit le fait générateur, des lors que les conditions d'attribution des droits sont réunies,
- jusqu'au dernier jour du mois à compter duquel les conditions d'attribution des droits ne sont plus réunies.

### 14.2 – Modalités de versement des rentes

Les rentes qui prennent naissance consécutivement au décès de l'adhérent sont versées d'avance (terme à échoir) ; les rentes qui font suite à une invalidité de l'adhérent sont versées à terme échu.

- Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le premier versement doit intervenir au plus tard :
  - dans les 30 jours qui s'ensuivent, pour les rentes en cas de décès,
  - avant la fin du premier terme, pour les rentes en cas d'invalidité.

## » TITRE III – DISPOSITIONS PROPRES À CHAQUE GARANTIE

### ARTICLE 15 – CAPITAL DÉCÈS

Le versement d'un capital est garanti au décès de l'ETAM.

#### 15.1 – Capital de base versé en cas de décès

En cas de décès, quelle qu'en soit la cause, il est versé un capital de base de 6 000 €.

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord s'engagent à se réunir annuellement pour examiner les conditions de la revalorisation de ce capital au 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

#### 15.2 – Majorations du capital Décès versées au conjoint et aux enfants à charge, quelle que soit la cause du décès

Lorsque l'ETAM décédé était célibataire, veuf ou divorcé et qu'il avait un ou plusieurs enfants à charge (au sens de l'article 9.2), il est versé à chacun de ces enfants un complément de capital égal à 100 % du Salaire de Base (SB).

Lorsque l'ETAM décédé avait un conjoint (au sens de l'article 9.1) :

- ce conjoint bénéficie d'une majoration du capital décès. Le capital total qui lui est versé est égal à 200 % du Salaire de Base (SB) (y compris le capital de base défini à l'article 15.1).
- pour chacun de ses enfants à charge (au sens de l'article 9.2), est versé un complé-

ment de capital égal à 50 % du Salaire de Base (SB). En complément, en cas de décès simultanés de l'ETAM et de son conjoint (c'est-à-dire lorsque les deux décès interviennent le même jour), le capital de base défini à l'article 15.1 est porté à 200 % du salaire de base.

Les majorations de capital prévues par le présent article ne sont pas dues en cas d'attribution préalable à l'ETAM du capital prévu à l'article 15.5. Celle-ci se substitue à la prestation prévue par le présent article. De nouveaux droits peuvent être néanmoins ouverts en matière de majorations de capital décès, si le participant reprend une activité pendant une durée au moins égale à trois mois et si des cotisations sont à nouveau versées à restitution pour la couverture de ce risque. Les majorations de capital sont alors celles découlant de la nouvelle situation de l'ETAM, diminuées à due proportion du montant du capital versé au titre de l'article 15.5.

### **15.3 – Majoration du capital décès versé au conjoint et aux enfants à charge, en cas de décès suite à accident du travail ou maladie professionnelle**

Lorsque l'ETAM avait un conjoint ou au moins un enfant à charge, et lorsqu'il est décédé par suite d'un accident du travail ou des suites d'une maladie professionnelle, il est accordé un complément de capital représentant 200 % du Salaire de Base (SB). Ce montant est versé selon l'ordre de priorité suivant :

- au bénéfice du conjoint,
- à défaut, par répartition égale entre les enfants à charge.

### **15.4 – 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 participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant ou les deux décès sont directement imputables à un même accident,

- l'enfant était à charge du participant (au sens de l'article 9.2) à la date du décès du participant,
- à la charge du second parent (au sens de l'article 9.2) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du Salaire de Base (SB) par enfant.

### **15.5 – Capital en cas d'invalidité totale et permanente**

L'ETAM peut demander le versement d'un capital à celui défini à l'article 15.2 du présent règlement s'il est atteint :

- d'une invalidité de 3<sup>e</sup> catégorie telle que définie au 3<sup>e</sup> de l'article L. 341-4 du Code de la Sécurité sociale,
- ou, dans le cadre d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, d'une incapacité permanente ouvrant droit à majoration pour assistance d'une tierce personne telle que définie au troisième alinéa de l'article L. 434-2 du Code de la Sécurité sociale.

Le versement du capital est effectué en une fois dès la reconnaissance effective du fait générateur qui y donne droit.

### **15.6 – Conversion du capital en rente**

Lors de la liquidation d'un capital, le bénéficiaire peut demander la conversion de tout ou partie du capital en rente. Selon le choix du bénéficiaire, cette rente peut être versée soit immédiatement après la date de liquidation du capital, soit avec un différé de un, deux, ou trois ans par rapport à la date de liquidation du capital.

Le bénéficiaire aura également le choix entre deux formules :

- rente certaine d'une durée exprimée en nombre entier d'années, au choix du bénéficiaire. Cette rente est servie pendant toute la durée choisie par le bénéficiaire et, en cas de décès de celui-ci, le capital restant dû est versé à ses héritiers,
- rente viagère dont le service cesse à la fin du mois incluant le décès du bénéficiaire.

Le montant initial de la rente est calculé en fonction :

- du montant de la fraction de capital convertible,
- de l'âge du bénéficiaire,

- de la table de mortalité réglementaire pour les assurances en cas de vie en vigueur à la date de la liquidation du capital,
- d'un taux d'intérêt technique conforme aux dispositions réglementaires.

Le bénéficiaire peut à tout moment demander l'interruption du service de la rente certaine et obtenir le versement de la provision mathématique de la rente au 31 décembre précédant la demande, diminuée des arrérages de rente versés entre le 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la demande et la date de celle-ci.

## ARTICLE 16 – GARANTIE RENTE D'ÉDUCATION

### 16.1 – Rente à l'orphelin en cas de décès non consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas de décès d'un Etam non consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé une rente pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin d'un seul parent est fixe à 15 % du Salaire de Base (SB).

Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 12 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

Le montant annuel de la rente versée à l'enfant orphelin de ses deux parents est porté à 30 % du Salaire de Base (SB). Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 25 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

### 16.2 – Rente à l'orphelin en cas de décès consécutif à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas de décès d'un ETAM consécutif à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, il est versé pour chaque enfant à charge au sens de l'article 9.2, une rente égale à 5 % du Salaire de Base (SB).

Pour l'enfant orphelin de ses deux parents, le total des rentes versées y compris celle versée par la Sécurité sociale est porté à 35 % du Salaire de Base (SB). Ce montant ne peut toutefois être inférieur à 30 % du plafond annuel de la Sécurité sociale.

### 16.3 – Versement de la rente

Le premier paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès d'un Etam.

La rente est versée à une personne ayant la charge effective de l'enfant jusqu'à son 18<sup>e</sup> anniversaire. Au-delà, l'enfant est informé qu'il peut choisir que la rente lui soit versée, ou à tout autre bénéficiaire de son choix ; à défaut d'indication écrite de sa part, le bénéficiaire de la rente reste inchangé.

### 16.4 – Cessation du versement de la rente

Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus les conditions d'enfant à charge.

## ARTICLE 17 – RENTE DE CONJOINT INVALIDE

Le conjoint de l'ETAM décédé, reconnu atteint d'une invalidité au moins égale à 80 % ou titulaire d'une pension d'invalidité Sécurité sociale de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie, reçoit une rente de conjoint invalide. Le montant est fixé à 15 % du Salaire de Base (SB) déduction faite, le cas échéant, du montant des pensions de réversion attribuées par les régimes de retraite complémentaire.

La rente de conjoint invalide est payable sur justification par l'intéressé de sa prise en charge par la Sécurité sociale.

Le premier paiement intervient au titre du 1<sup>er</sup> mois qui suit le décès de l'ETAM. Le service de la rente cesse à la fin du mois au cours duquel le bénéficiaire ne remplit plus la qualité d'invalidé.

Cette rente est supprimée en cas de remariage ou de conclusion d'un Pacs.

## ARTICLE 18 – INDEMNITÉ JOURNALIÈRE

### 18.1 – Ouverture du droit

Lorsque l'ETAM doit interrompre totalement l'exercice de ses fonctions à la suite d'une maladie ou d'un accident et qu'il ne peut plus prétendre au maintien de rémunération de l'employeur tel que prévu par les Conventions Collectives, il reçoit une indemnité journalière à compter du lendemain du dernier jour indemnisé par l'employeur. Si l'ETAM ne remplit pas les conditions d'ancienneté prévues par les Conventions Collectives du BTP et ouvrant droit au maintien de rémunération de l'employeur, l'indemnité journalière débute après 90 jours continus d'arrêt de travail.

## 18.2 – Montant de l'indemnité journalière

Le montant de l'indemnité journalière s'entend sous déduction de celui versé par la Sécurité sociale. Il est fixe à 84 % de la 365<sup>e</sup> partie du Salaire de Base (SB) tel que défini à l'article 11.

Lorsque l'arrêt de travail résulte d'une maladie ou d'un accident couvert par la législation des accidents du travail ou des maladies professionnelles, la garantie est portée à 85 % de la 365<sup>e</sup> partie du Salaire de Base (SB).

Lorsqu'au cours d'une période d'indemnisation l'incapacité de travail devient partielle pour raison médicale, l'indemnité journalière versée par l'institution est réduite de 50 %.

## 18.3 – Paiement de l'indemnité journalière

L'indemnité journalière est réglée à l'entreprise tant que le contrat de travail est en vigueur et directement à un Etam à partir de la date de rupture du contrat de travail.

Les indemnités journalières sont payées aussi longtemps que celles versées par la Sécurité sociale sous réserve du point 18.4 ci-après.

## 18.4 – Cessation du versement de l'indemnité

Le versement des prestations cesse de plein droit à la date à laquelle cessent les prestations d'indemnités journalières de la Sécurité sociale et en tout état de cause :

- à la date de reprise du travail, sauf à temps partiel pour raison médicale,
- à la date de reconnaissance d'une invalidité ou d'une incapacité par la Sécurité sociale,
- ou à la date d'effet de la retraite de la Sécurité sociale.

## ARTICLE 19 – RENTE D'INVALIDITÉ

### 19.1 – Rente en cas d'invalidité de droit commun

Sont considérés comme atteints d'une invalidité totale de droit commun les ETAM 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.

Ces ETAM bénéficient d'une rente d'invalidité.

Pour les ETAM classés en 2<sup>e</sup> catégorie, les prestations, versements de la Sécurité sociale

inclus, sont fixées à 75 % du Salaire de Base (SB). La rente sera majorée de 6 % du Salaire de Base (SB) par enfant à charge au sens de l'article 9.2.

Pour les ETAM classés en 3<sup>e</sup> catégorie, les prestations, versements de la Sécurité sociale inclus, sont fixées à 85 % du Salaire de Base.

Sont considérés comme atteints d'une invalidité partielle de droit commun les ETAM 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 ETAM bénéficient d'une rente d'invalidité. Les prestations, versements de la Sécurité sociale inclus, sont fixées à 40 % du Salaire de Base (SB). La rente sera majorée de 5 % du Salaire de Base (SB) si l'ETAM a un ou plusieurs enfants à charge au sens de l'article 9.2.

### 19.2 – Rente en cas d'incapacité permanente suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle

En cas d'incapacité permanente résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, il est versé à l'ETAM, une rente en complément de celle qui est versée par la Sécurité sociale en fonction du taux d'incapacité. Cette rente est variable selon le taux d'incapacité T fixé par la Sécurité sociale :

- pour un taux d'incapacité compris entre 26 % et 50 %, la rente versée par BTP-PRÉVOYANCE est égale à :  

$$[(1,9 \times T) - 35 \%] \times SB - \text{rente versée par la Sécurité sociale ;}$$
- pour un taux d'incapacité supérieur à 50 %, la rente versée par BTP-PRÉVOYANCE est égale à :  

$$[(0,7 \times T) + 30 \%] \times SB - \text{rente versée par la Sécurité sociale.}$$

Toute incapacité permanente dont le taux est inférieur à 26 % ne donne droit à aucune rente.

### 19.3 – Date d'effet, versement et obligations déclaratives

Le point de départ de la rente est la date d'effet de la rente d'invalidité ou d'incapacité permanente versée par la Sécurité sociale au titre de la catégorie d'invalidité ou du taux d'incapacité permanente ouvrant droit à l'indemnisation de l'organisme assureur. L'ETAM devra :

- pouvoir apporter la preuve qu'il a perçu des prestations en espèces de la Sécurité sociale, pour la période dont il demande l'indemnisation,
- porter à la connaissance de l'organisme assureur toute modification intervenant dans l'indemnisation de la Sécurité sociale, y compris une éventuelle remise en cause de celle-ci.

Elle sera révisable éventuellement chaque mois :

- en fonction du nombre d'enfants à charge,
- en fonction de toute modification intervenant dans l'indemnisation de la Sécurité sociale.

La rente d'invalidité ou d'incapacité permanente sera supprimée :

- pour les invalidités de droit commun, à la date de fin de la pension d'invalidité versée par la Sécurité sociale,
- pour les incapacités permanentes suite à un accident du travail ou à une maladie professionnelle, si l'intéressé cesse de percevoir la pension de la Sécurité sociale au titre de son incapacité permanente, et en tout état de cause à l'âge de fin de la pension d'invalidité de la Sécurité sociale tel que prévu à l'article L. 341-15 du Code de la Sécurité sociale.

Dans ce cas, la rente cessera d'être accordée à la fin du mois au cours duquel les conditions de maintien de la rente ont été réunies.

## ARTICLE 20 – FORFAIT PARENTALITÉ ET ACCOUCHEMENT

### 20.1 – 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.

### 20.2 – Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée Etam 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.

### 20.3 – Délai de versement

Dès réception de l'ensemble des pièces justificatives par l'organisme assureur, le versement des forfaits parentalité et accouchement doit intervenir au plus tard dans les 30 jours qui s'ensuivent.

## ARTICLE 21 – PRESTATION HOSPITALISATION CHIRURGICALE

### 21.1 – Bénéficiaires

Les personnes couvertes et bénéficiant de la prestation hospitalisation sont les ETAM définis à l'article 4.

### 21.2 – Frais pris en charge

En cas de séjour dans un établissement hospitalier au titre d'une intervention chirurgicale, sont pris en charge les frais relatifs à la chambre particulière :

- à hauteur des frais réels,
- dans la limite de deux fois le plafond horaire de la Sécurité sociale de l'année en cours pour chaque jour d'hospitalisation,
- et dans la limite du prix de la chambre individuelle pratiqué par les établissements de l'Assistance Publique – Hôpitaux de Paris (APHP) au 1<sup>er</sup> juillet de l'exercice précédent.

Par ailleurs, les frais de lit accompagnant, en cas d'hospitalisation chirurgicale d'un enfant de moins de 12 ans du salarié, sont pris en charge 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.

Par intervention chirurgicale, il faut entendre tout acte codé ADC ou ACO à la classification commune des actes médicaux, et plus généralement toute intervention effectuée sous anesthésie générale. Seules les interventions chirurgicales donnant lieu à remboursement par la Sécurité sociale sont prises en compte au titre du présent article.

## ARTICLE 22 – OPTION INDIVIDUELLE FACULTATIVE POUR LES ETAM

L'entreprise s'assure que l'organisme assureur retenu pour la mise en œuvre de la couverture

collective en application de l'article 3 du présent accord propose des options individuelles directement aux salariés qui le souhaitent, et à leur charge, afin d'améliorer leur couverture au-delà du niveau conventionnel.

## »» TITRE IV – DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 23 – ADHÉSION

En application de l'article L. 2261-3 du Code du travail, peuvent adhérer à une convention ou à un accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs. Cette adhésion sera valable à partir du jour qui suivra celui de la notification de l'adhésion au secrétariat du Conseil des prud'hommes de Paris.

L'organisation syndicale nationale qui aura décidé d'adhérer au présent accord, dans les formes précitées, devra également en informer toutes les organisations signataires par lettre recommandée.

### ARTICLE 24 – SUIVI ET ÉVOLUTION DE L'ACCORD

Les organisations syndicales et professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application du présent accord se réuniront de façon bisannuelle afin de faire une étude de l'application des clauses dudit accord.

Elles examineront la mise en œuvre pratique des garanties prévoyance définies par les articles 15 à 22 et la situation du régime d'après les informations recueillies auprès des différents opérateurs.

### ARTICLE 25 – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

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

Générale du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

Conclu pour une durée indéterminée, il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### ARTICLE 26 – EXTENSION

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

### ARTICLE 27 – DÉNONCIATION – RÉVISION

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-9 à L. 2261-12 du Code du travail avec un préavis de 6 mois.

Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou ayant adhéré par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail conformément à l'article L. 2261-9 du Code 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.

Le présent accord est révisable à tout moment en respectant la procédure prévue par les articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du Code du travail, avec un préavis de 6 mois.

Les demandes de révision devront être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation. Elles seront accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Fait à Paris en 14 exemplaires,  
le 20 mars 2018



# AVENANT DU 14 DÉCEMBRE 2017

## À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

### »»» PRÉAMBULE

Un avenant à la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective (avenant du 17 septembre 2015).

Les dispositions du présent avenant annulent et remplacent les dispositions de l'avenant susmentionné et ses annexes et modifient en conséquence la Convention Collective Nationale.

### »»» ARTICLE 1

Le chapitre IV devient : « Chapitre IV : Préavis – Licenciement. »

L'article IV.4 « Règlement des conflits individuels et collectifs » est supprimé.

### »»» ARTICLE 2

L'expression « Commission territoriale paritaire » se substitue à « Commission Paritaire Régionale » dans les articles de la CCN et toutes les annexes et avenants successifs. De même, les mots « régional », « régionale », et « régionales », sont remplacés respectivement par « territorial », « territoriale », et « territoriales ».

### »»» ARTICLE 3

Les articles V. 1, V. 1.1 à V. 1.11 sont remplacés par les articles suivants :

#### ARTICLE V.1 – CLASSIFICATION PROFESSIONNELLE

##### ARTICLE V.1.1 – OBJECTIFS ET SPÉCIFICITÉ DE LA NOUVELLE GRILLE DE CLASSIFICATION

Les objectifs essentiels de la présente classification à critère classant sont les suivants :

- Favoriser l'emploi et l'évolution de carrière du salarié en valorisant les compétences qu'il acquiert.

- Inciter au recours à la formation professionnelle.
- Reconnaître et prendre en compte la polyvalence.
- Définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi, pour adapter au mieux son classement pour un poste donné.
- Valoriser les métiers.

La nouvelle grille de classification propose un classement des emplois existants dans la Branche. Elle définit cinq filières :

- Filière 1 : emplois de conception en architecture.
- Filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design...).
- Filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie).
- Filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients...).
- Filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique...).

Les cinq filières sont à consulter à l'article V.1.10.

Chacune de ces filières est divisée en catégories d'emploi et chaque catégorie d'emploi comporte un ou deux niveaux.

Chacune de ces filières est plus ou moins spécialisée, mais contient des typologies d'emploi faisant appel à des savoirs et savoir-faire spécifiques.

#### ARTICLE V.1.2 – LES CRITÈRES CLASSANT

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classant suivants :

- La technicité.
- L'autonomie/l'initiative.
- La formation et/ou l'expérience.

La technicité se définit de la façon suivante : il s'agit de la capacité pour le salarié à maîtriser les outils et les techniques nécessaires à l'exercice de sa fonction.

L'autonomie/l'initiative se définit de la façon suivante :

Il faut dissocier l'autonomie de l'initiative. L'autonomie renvoie à la périodicité de contrôle imposée par l'employeur au salarié. Le contrôle peut être permanent ou ponctuel. L'autonomie dépend aussi du niveau de directives données, c'est-à-dire précises ou générales, les directives précises renvoyant à un niveau d'autonomie beaucoup plus limitée. L'initiative se mesure à la capacité du salarié à s'organiser, à proposer, « à faire par lui-même ». Le sens de l'initiative consiste également à savoir prendre spontanément les décisions nécessaires.

Le critère de la formation et/ou expérience se définit de la façon suivante : il s'agit des connaissances théoriques et pratiques du salarié, acquises lors de la formation (initiale ou continue) et/ou de ses expériences (actuelles ou précédentes) nécessaires à l'emploi.

Il convient de prendre en compte, pour ce nouveau classement, les savoirs et les savoir-faire professionnels et savoir être du salarié dans son emploi.

Les critères classant, sans priorité ni hiérarchie, permettent de définir le degré d'adéquation entre le contenu de l'emploi, défini par une fiche de poste individuelle, et les capacités du salarié à l'occuper.

L'analyse des capacités et compétences du salarié, au regard de ces critères classant, conduit à lui attribuer le coefficient approprié, pour chaque critère.

La moyenne arithmétique arrondie des coefficients ainsi obtenue détermine le coefficient hiérarchique effectif du salarié.

Par cette analyse, réitérée à échéances régulières, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

### ARTICLE V.1.3 – COEFFICIENTS HIÉRARCHIQUES

Le coefficient hiérarchique permet de définir un niveau de salaire conventionnel minimum pour l'emploi concerné, au regard des capacités et compétences valorisées par l'application des critères classant, en deçà duquel l'employeur ne peut pas rémunérer le salarié.

La définition du coefficient hiérarchique, à travers l'application des critères classant (et du

salaire conventionnel minimum correspondant) ne se substituent pas à la négociation salariale entre l'employeur et le salarié qui permet de définir la rémunération (salaire et autres éléments de rémunération) de ce dernier, en contrepartie du travail effectué au service de son employeur.

À chaque niveau d'emploi de la grille de classification sont affectés trois coefficients hiérarchiques.

Le coefficient inférieur correspond au minima requis pour l'occupation du poste par le salarié, tel que défini *a minima* dans la fiche emploi repère.

Les autres coefficients de la grille permettent l'évolution du salarié, suivant les principes de l'article V.1.5, en faisant jouer les critères classant.

Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution du coefficient supérieur, qui reste un minima.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.

Lorsque, conformément à la procédure décrite à l'article V.1.2 ci-dessus, la moyenne arithmétique des coefficients correspondant aux critères classant ne permet pas d'obtenir un coefficient hiérarchique effectif figurant dans la grille de classification, le salarié devra se voir appliquer le coefficient le plus proche.

### ARTICLE V.1.4 – FICHES EMPLOI REPÈRE

Les fiches emploi repère, correspondant aux typologies d'emploi des différentes grilles, sont établies par les partenaires sociaux. Elles sont mises à jour régulièrement et publiées par la Branche sur son site.

Les fiches emploi repère permettent, pour chaque « métier » référencé dans les grilles des cinq filières, de définir le contenu de l'emploi *a minima*, en particulier lors de la détermination du profil recherché à l'embauche : à chaque typologie d'emploi correspond des tâches spécifiques et des niveaux minimums de technicité, autonomie/initiative, et formation/expérience.

Les différentes typologies d'emplois figurant dans la grille et les fiches emploi repère sont des éléments collectifs et minimaux.

L'intitulé de poste et de la fiche de poste correspondante qui doivent être établis par l'employeur sont des éléments individuels dont le contenu doit être adapté aux capacités et compétences particulières des salariés, aux missions de ceux-ci et aux besoins spécifiques de chaque entreprise.

## **ARTICLE V.1.5 – PRINCIPES ET MISE EN ŒUVRE DE LA CLASSIFICATION DES SALARIÉS**

Pour le classement des salariés, les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la Convention Collective Nationale instituant un système de classification validé par la négociation collective.

Il conviendra au préalable, de définir le poste en tenant compte des savoirs et savoir-faire professionnels des salariés nécessaires à l'emploi proposé.

Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.

- Avant l'embauche :

L'employeur déterminera, en fonction des besoins de l'entreprise, la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché, en s'aidant des « fiches emplois repères » établies par les partenaires sociaux et figurant en annexe de la Convention Collective Nationale.

L'employeur déterminera également la catégorie, le niveau de l'emploi à pourvoir, ainsi que le niveau de compétence minimum (diplôme/ expérience) exigé pour l'emploi proposé.

Avec ces éléments, il établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les tâches qui seront confiées au futur salarié.

- À l'embauche et pendant la période d'essai :

Au regard de la fiche de poste établie en vue du recrutement, le salarié est classé, à son embauche, dans la filière, catégorie, niveau et au coefficient hiérarchique correspondant à l'emploi, en tenant compte de ses compétences, pour chacun des critères classant.

- À l'issue de la période d'essai :

À la fin de la période d'essai et au plus tard dans les six mois qui suivent l'embauche du salarié, l'employeur procède à une évaluation et au classement définitif de ce dernier après un entretien, qui peut être demandé par le salarié.

À cette occasion, l'employeur évalue avec le salarié les modulations à apporter au coefficient hiérarchique défini lors de l'embauche, en fonction des critères classant définis à l'article V.1.2 de la présente Convention Collective Nationale.

Cet entretien d'évaluation ne doit pas être confondu avec l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

- En cours de carrière :

Concomitamment à chaque entretien professionnel, tel que défini par l'article L. 6315-1 du Code du travail, ou au retour d'une formation, l'employeur procède à un entretien d'évaluation du salarié en vue d'ajuster son coefficient hiérarchique.

Lors de cet entretien, l'employeur et le salarié examinent l'évolution du salarié au regard des critères classant définis à l'article V. 1.2 de la présente Convention Collective Nationale.

Ainsi, l'employeur et le salarié constateront éventuellement l'existence et l'amplitude d'une évolution permettant un changement de niveau ou de catégorie. Le cas échéant, l'employeur procède au reclassement du salarié selon deux possibilités :

- Dans la même catégorie et au niveau supérieur, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.
- Dans une catégorie supérieure, en corrélation avec l'évolution constatée sur un ou plusieurs critères.

Au moment du passage à la nouvelle grille de classification, les salariés seront classés selon les principes définis dans le chapitre V de la Convention Collective Nationale.

Ce reclassement devra s'accompagner d'un entretien préalable avec chaque salarié, permettant un examen de sa situation au regard, en particulier, des critères classant.

À la suite de quoi, chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son classement dans les nouvelles filières.

Il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques, ni de nécessité de modifier le coefficient existant si celui-ci s'avère cohérent avec l'évaluation.

Le nouveau classement ne doit entraîner aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

## ARTICLE V.1.6 – POSITION CADRE

### a) Définition

Le cadre a la capacité d'initiative et dispose de l'autonomie nécessaire à la réalisation des missions qui lui sont confiées. Il a les compétences techniques, économiques ou administratives nécessaires pour les mener à bien. Il a la capacité à encadrer du personnel, qu'il exerce le cas échéant.

### b) Position cadre dans la grille de classification

Si les conditions définies ci-dessus au point a) sont remplies, alors, le salarié bénéficie, *a minima*, du coefficient 380 et pourra demander la position cadre. Si l'employeur accède à cette demande, celle-ci sera stipulée dans le contrat de travail ou par avenant. À partir du coefficient 440, le statut de cadre est acquis.

## ARTICLE V.1.7 – ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

### a) Évolution de carrière, entretiens professionnels et d'évaluation

Les définitions des qualifications et niveaux de coefficients du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés ainsi que la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences de celui-ci.

À cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien professionnel tel que prévu par l'article L. 6315-1 du Code du travail et d'un entretien d'évaluation, avec l'employeur, selon une périodicité biennale.

Cette période pourra être réduite sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

Ces entretiens donnent lieu à la rédaction de comptes-rendus d'entretien, dans lesquels l'employeur indique notamment sa décision concernant l'évolution et la modification éventuelle de la catégorie, du niveau et du coefficient hiérarchique du salarié.

Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante.

### b) Prise en compte de la formation continue et/ou des acquis de l'expérience

Tout salarié ayant acquis ou amélioré des connaissances notamment par le biais de la formation continue, devra voir ces améliorations

prises en compte au titre du critère classant « Formation/Expérience ». Ces améliorations pouvant entraîner une augmentation de son coefficient hiérarchique, conformément à la procédure décrite à la Convention Collective Nationale.

La Branche des Entreprises d'Architecture s'est dotée à cet effet d'un Accord Formation recensant tous les dispositifs de formation continue, et leurs modalités de prise en charge.

## ARTICLE V.1.8 – POLYVALENCE

La polyvalence doit être reconnue.

Elle se caractérise, pour un salarié, par la pratique répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions principales de son emploi, et décrites dans la fiche emploi repère et sa fiche de poste.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranches de 10 points. Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l'exercice de la polyvalence.

Cette polyvalence doit faire l'objet d'un accord écrit entre l'employeur et le salarié, précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points et la rémunération supplémentaire afférents et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.9 ci-après.

## ARTICLE V.1.9 – REMPLACEMENT TEMPORAIRE

Les situations de remplacement temporaire d'un salarié relevant d'une qualification supérieure, par un autre salarié reprenant la totalité de ses missions, constituent pour le salarié remplaçant une opportunité d'acquérir et de mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Cette situation fait l'objet d'un accord écrit entre le salarié remplaçant et l'employeur, précisant :

- La durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines consécutives.
- Les missions confiées effectivement lors du remplacement d'un salarié absent, qui relèvent d'un coefficient supérieur à celui du salarié effectuant le remplacement.

- L'indemnité de remplacement est égale, sur la durée du remplacement, à la différence entre le salaire de base brut mensuel de l'intéressé et celui du salarié remplacé.

Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire l'indemnité découlant du remplacement temporaire effectué.

En l'absence d'accord écrit, l'indemnité de remplacement sera doublée.

À l'occasion de l'entretien d'évaluation prévu à l'article V.1.7, l'acquisition des compétences nouvelles évoquées à l'alinéa 1<sup>er</sup> du présent article doit être examinée.

## ARTICLE V.1.10 – GRILLES DE CLASSIFICATION

FILIÈRE 1 : emplois de conception en architecture								
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. Nat.) pour le poste
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				200	<b>Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220</b>	EN Niv. V
						220		
						240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – rend compte aux chargés de projet				260	<b>Dessinateur 2 – Assistant de projet 1</b>	EN Niv. IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – rend compte aux chargés de projet				320	<b>Assistant de projet 2</b>	EN Niv. III
						340		
						360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés				380	<b>Chargé de projet 1</b>	EN Niv. I & II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés				440	<b>Chargé de projet 2</b>	EN Niv. I & II
						460		
						480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	<b>Directeur de projet 1</b>	EN Niv. I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	<b>Directeur de projet 2</b>	EN Niv. I
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.1.1 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la Branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIÈRE 2 : emplois de conception technique							Niveau de diplôme (Éduc. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet				200	<b>Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220</b>	EN Niv. V
						220		
						240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet				260	<b>Dessinateur 2 – Assistant Travaux 1 – Assistant Technique 1 – Assistant Économique 1</b>	EN Niv. IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés de projet				320	<b>Assistant Travaux 2 – Assistant Technique 2 – Assistant Économique 2</b>	EN Niv. III
						340		
						360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – Chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – Coordination simple d'intervenants spécialisés				380	<b>Directeur de Travaux 1 – Chargé de projet Économie 1 – Chargé de projet Technique 1</b>	EN Niv. I & II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – Chargé d'opérations moyennes – Coordination d'intervenants spécialisés				440	<b>Directeur de Travaux 2 – Chargé de projet Économie 2 – Chargé de projet Technique 2</b>	EN Niv. I & II
						460		
						480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte au responsable de l'opération – Chargé d'opérations importantes – Coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés				500	<b>Directeur de projet Technique – Ingénieur 1</b>	EN Niv. I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques				560	<b>Directeur Technique – Ingénieur 2</b>	EN Niv. I
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la Branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIERE 3 : emplois de conception spécialisée							Niveau de diplôme (Éduc. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet				200	<b>Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – dessinateur 1 : Coef. 220</b>	EN Niv. V
						220		
						240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet				260	<b>Dessinateur 2 – Assistant de projet 1</b>	EN Niv. IV
						280		
						300		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés de projet				320	<b>Assistant de projet 2</b>	EN Niv. III
						340		
						360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier – Chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – Coordination simple d'intervenants spécialisés				380	<b>Chargé de projet 1</b>	EN Niv. I & II
						400		
						420		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel – Chargé d'opérations moyennes – Coordination d'intervenants spécialisés				440	<b>Chargé de projet 2</b>	EN Niv. I & II
						460		
						480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à l'architecte en charge de l'opération – Chargé d'opérations importantes – Coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				500	<b>Directeur de projet 1</b>	EN Niv. I
						520		
						540		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – Coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés				560	<b>Directeur de projet 2</b>	EN Niv. I
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la Branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIÈRE 4 : administration et gestion							Niveau de diplôme (Éduc. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent, sans expérience – Rend compte aux chargés d'administration				200	<b>Position d'accueil au coef. 200 pour les non-diplômés – Assistant administratif 1 (secrétariat...)</b>	EN Niv. V
						220		
						240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier, sans expérience – Rend compte aux chargés d'administration				260	<b>Assistant administratif 2 (secrétariat) – Secrétariat technique 1</b>	EN Niv. IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés d'administration				320	<b>Secrétariat technique 2 – Emplois administratifs spécialisés (comptabilité, communication, documentation, secrétariat...)</b>	EN Niv. III
						340		
						360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie sous contrôle régulier				380	<b>Chargé d'administration 1 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)</b>	EN Niv. I & II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie sous contrôle ponctuel				440	<b>Chargé d'administration 2 (secrétariat de direction, comptabilité, relations clients...)</b>	EN Niv. I & II
						460		
						480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie importante, rend compte à la direction administrative – Coordination d'équipes administratives				500	<b>Directeur administratif (gestion technique, gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...)</b>	EN Niv. I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration				560	<b>Direction générale</b>	EN Niv. I
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la Branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

FILIÈRE 5 : entretien et maintenance							Niveau de diplôme (Éduc. Nat.) pour le poste	
Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste			Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient		Typologie de l'emploi
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Contrôle permanent				200	Agent d'entretien	EN Niv. V
						220		
						240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Contrôle régulier				260	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	EN Niv. IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés de maintenance				320	Assistant maintenance 2 : gestion des bibliothèques informatiques en réseau, maintenance réseau	EN Niv III
						340		
						360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte aux directions concernées				380	Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel	EN Niv. I & II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Autonomie, rend compte aux directions administratives concernées, travail en liaison avec les directeurs de projet des filières conception				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les biblio- thèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix, doc réseau...)	EN Niv. I & II
						460		
						480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Autonomie, rend compte à la direction concernée – Coordination d'équipes				500	Responsable de service	EN Niv. I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Autonomie totale, rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration de son service				560	Directeur de service	EN Niv. I
						580		
						600		

Pour définir une qualification et appliquer la présente grille, on se reportera à l'ensemble des articles V.1.1 à V.1.11 et des fiches emplois repères qui font partie intégrante de la Convention Collective Nationale et qui sont publiées sur le site de la Branche. La position 200 est une position d'accueil qui doit être réservée pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation. Les niveaux de diplôme se réfèrent aux niveaux publiés par les différents ministères compétents en la matière.

## **ARTICLE V.I.11 – SUIVI ET BILAN DE L'APPLICATION DE LA NOUVELLE CLASSIFICATION**

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel.

Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente, ceux-ci seront examinés par la Commission Paritaire Nationale prévue par l'article XV-1 de la Convention Collective Nationale.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) doit prendre en compte les problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification, pour les intégrer dans sa réflexion sur le financement des actions prioritaires de formation.

Un bilan de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en commissions paritaires au niveau national et territorial, à l'occasion de la négociation annuelle prévue au Code du travail.

## **»»» ARTICLE 4**

Les articles V.2.1 à V.2.2 sont réécrits comme suit :

### **ARTICLE V.2.1 – RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS : GÉNÉRALITÉS**

Les principes de classification exposés à l'article V.I définissent les qualifications professionnelles des salariés et les coefficients hiérarchiques correspondants.

Le salaire de base mensuel brut minimum conventionnel pour chaque qualification, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable.

Le résultat de ce calcul ne se substitue pas à la négociation de la rémunération effective entre l'employeur et le salarié, qui peut lui être supérieure.

Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles ne sont pas comprises dans le salaire minimum.

### **ARTICLE V.2.2 – RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS : DÉFINITION DES VALEURS DE POINT**

Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, au sein des commissions territoriales paritaires au moins 1 fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations représentatives au sein de la Branche.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre « Commissions Territoriales Paritaires » (cf. article XV-3).

## **»»» ARTICLE 5**

À l'article XV.2.1, le mot « OPCA.PL » est remplacé par « organisme paritaire collecteur agréé désigné ». Les articles VI.2 à VI.6 sont réécrits comme suit ou abrogés :

### **ARTICLE VI.2 – ORGANISME PARITAIRE COLLECTEUR AGRÉÉ DE FONDS POUR LA FORMATION**

Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un organisme paritaire collecteur agréé désigné permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques et économiques.

L'organisme paritaire collecteur choisi est désigné dans le cadre des dispositions de l'accord de Branche relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises d'architecture.

### **ARTICLE VI.3 – FINANCEMENT DE LA FORMATION**

Les entreprises relevant de la Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture (code IDCC2332) versent à l'organisme paritaire collecteur agréé une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, le pourcentage applicable étant fixé par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture dont le fonctionnement est précisé à l'article XV.2 de la Convention Collective Nationale.

## ARTICLE VI.4 – RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE EN MATIÈRE DE FORMATION

Une Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) est institué à l'article XV.2, avec les missions suivantes :

- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession,
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue,
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national,
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaillera en concertation avec les commissions territoriales paritaires et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation.

Elle sera également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation.

## ARTICLE VI.5 – ABROGE

## ARTICLE VI.6 – PLANS DE FORMATION DE L'ENTREPRISE

Les représentants du personnel au Comité Social et Économique (CSE) exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation. Les représentants seront invités notamment à donner leur avis sur les plans de formation annuels des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du Code du travail.

En l'absence de CSE, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du plan de formation annuel de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise.

Le plan s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires, qui seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de

ces informations par l'organisme paritaire collecteur agréé.

## ARTICLE 6

Les articles XV.3.1 à XV.3.4 sont réécrits comme suit : Article XV.3 Commissions Territoriales Paritaires (CTP).

## ARTICLE XV.3.1 – MISSIONS, DÉLIMITATIONS, COMPOSITION ET FONCTIONNEMENT

### Missions

Les Commissions Territoriales Paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :

- négociation de la valeur du point,
- suivi de l'application de la CCN en relais de la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article XV-1 de la CCN,
- avis sur licenciement d'un salarié protégé,
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

### Délimitations

Le périmètre des Commissions Territoriales Paritaires, fondé sur la notion de « bassin d'emploi », est fixé comme suit :

**CTP Alsace** : la Commission Territoriale Paritaire d'Alsace exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Bas-Rhin et du Haut-Rhin.

**CTP Aquitaine** : la Commission Territoriale Paritaire d'Aquitaine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Dordogne, de Gironde, des Landes, du Lot-et-Garonne et des Pyrénées-Atlantiques.

**CTP Auvergne** : la Commission Territoriale Paritaire d'Auvergne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Allier, du Cantal, de la Haute-Loire et du Puy-de-Dôme.

**CTP Basse-Normandie** : la Commission Territoriale Paritaire de Basse-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Calvados, de la Manche et de l'Orne.

**CTP Bourgogne** : la Commission Territoriale Paritaire de Bourgogne exerce ses missions

sur un périmètre constitué des départements de la Côte-d'Or, de la Nièvre, de Saône-et-Loire et de l'Yonne.

**CTP Bretagne** : la Commission Territoriale Paritaire de Bretagne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Côtes-d'Armor, du Finistère, d'Ille-et-Vilaine et du Morbihan.

**CTP Centre** : la Commission Territoriale Paritaire du Centre exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Cher, de l'Eure-et-Loir, de l'Indre, de l'Indre-et-Loire, du Loiret et du Loir-et-Cher.

**CTP Champagne-Ardenne** : la Commission Territoriale Paritaire de Champagne-Ardenne exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Ardennes, de l'Aube, de la Haute-Marne et de la Marne.

**CTP Corse** : la Commission Territoriale Paritaire de Corse exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corse du Sud et de la Haute-Corse.

**CTP Franche-Comté** : la Commission Territoriale Paritaire de Franche-Comté exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Doubs, de la Haute-Saône, du Jura et du Territoire-de-Belfort.

**CTP Guyane** : la Commission Territoriale Paritaire de Guyane exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guyane.

**CTP Guadeloupe** : la Commission Territoriale Paritaire de Guadeloupe exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Guadeloupe.

**CTP Haute-Normandie** : la Commission Territoriale Paritaire de Haute-Normandie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Eure et de Seine-Maritime.

**CTP Ile-de-France** : la Commission Territoriale Paritaire d'Ile-de-France exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Essonne, des Hauts-de-Seine, de Paris, de Seine-et-Marne, de Seine-Saint-Denis, du Val-de-Marne, du Val-d'Oise et des Yvelines.

**CTP Languedoc-Roussillon** : la Commission Territoriale Paritaire du Languedoc-Roussillon exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aude, du Gard, de

l'Hérault, de la Lozère et des Pyrénées-Orientales.

**CTP Limousin** : la Commission Territoriale Paritaire du Limousin exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Corrèze, de la Creuse, et de la Haute-Vienne.

**CTP Lorraine** : la Commission Territoriale Paritaire de Lorraine exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de la Meurthe-et-Moselle, de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

**CTP Martinique** : la Commission Territoriale Paritaire de Martinique exerce ses missions sur un périmètre constitué du département de la Martinique.

**CTP Midi-Pyrénées** : la Commission Territoriale Paritaire de Midi-Pyrénées exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ariège, de l'Aveyron, du Gers, de la Haute-Garonne, des Hautes-Pyrénées, du Lot, du Tarn et du Tarn-et-Garonne.

**CTP Nord-Pas-de-Calais** : la Commission Territoriale Paritaire du Nord-Pas-de-Calais exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements du Nord et du Pas-de-Calais.

**CTP Pays-de-la-Loire** : la Commission Territoriale Paritaire des Pays-de-la-Loire exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Loire-Atlantique, du Maine-et-Loire, de la Mayenne, de la Sarthe et de la Vendée.

**CTP Picardie** : la Commission Territoriale Paritaire de Picardie exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Aisne, de l'Oise et de la Somme.

**CTP Poitou-Charentes** : la Commission Territoriale Paritaire de Poitou-Charentes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de Charente, de Charente-Maritime, des Deux-Sèvres et de la Vienne.

**CTP Provence-Alpes-Côte-d'Azur** : la Commission Territoriale Paritaire de Provence-Alpes-Côte-d'Azur exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements des Alpes-de-Haute-Provence, des Alpes-Maritimes, des Bouches-du-Rhône, des Hautes-Alpes, du Var et du Vaucluse.

**CTP Réunion** : la Commission Territoriale Paritaire de Réunion exerce ses missions sur

un périmètre constitué des départements de la Réunion et de Mayotte.

**CTP Rhône-Alpes** : la Commission Territoriale Paritaire de Rhône-Alpes exerce ses missions sur un périmètre constitué des départements de l'Ain, de l'Ardèche, de la Drôme, de Haute-Savoie, de l'Isère, de la Loire, du Rhône et de la Savoie.

Le périmètre pourra être revu sur demande des CTP concernées. L'avenant qui en découlera sera soumis pour signature à la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article XV-1 de la CCN.

### Composition

Les Commissions Territoriales Paritaires sont composées de deux collègues, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.

Les organisations reconnues représentatives au sein de la Branche sont représentées dans chacun des collèges selon les règles de composition des Commissions Paritaires prévues au chapitre XV de la Convention Collective Nationale.

### Fonctionnement – Création

Une première réunion de la Commission Territoriale Paritaire sera convoquée par le Secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de la Branche. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une Présidence.

### Fonctionnement – Réunions

Les Commissions Territoriales Paritaires se réunissent au moins une fois par an et doivent, *a minima*, négocier la valeur du point.

Si la réunion paritaire organisée n'a pas réuni le nombre de représentants mandatés nécessaire à la signature de l'accord de salaire permettant sa mise en œuvre, celui-ci est ouvert à la signature des organisations syndicales absentes, jusqu'à la date de la réunion de la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article XV-1 visant à fixer la valeur du point pour les territoires n'ayant pas conclu d'accord.

### Présidence

La Présidence est composée d'un Président et d'un Vice-président.

Lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-président appartient au

collège salarié et alternativement, tous les deux ans.

### Fonctions du Président et du Vice-président

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la Commission Territoriale Paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du Secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen écrit dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci, en y joignant les dossiers nécessaires.

Le Vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance et de le transmettre au Secrétariat du paritarisme pour diffusion, d'assister le Président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le Secrétariat du paritarisme.

### Article XV.3.2 – Procédure d'avis en cas de projet de licenciement d'un salarié protégé

En cas de projet de licenciement d'un salarié protégé, la Commission Territoriale Paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête, par pli recommandé au Secrétariat du paritarisme. La requête doit exposer tous les éléments d'appréciation permettant à la Commission d'émettre un avis.

Le Secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la Présidence de la Commission Territoriale Paritaire.

Dès la réception de la requête, la Présidence fait procéder par le Secrétariat du paritarisme à la convocation des membres de la Commission Territoriale Paritaire.

La Commission assure sa mission d'avis dans un délai maximum de 2 mois à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :

- convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties,
- sont jointes aux convocations les pièces produites par chacune des parties,
- toutes pièces complémentaires produites par les parties devra l'être au plus tard une semaine avant le jour de leur audition par la CTP et transmise par leur soin et dans le même temps, à la partie adverse.

La Commission Territoriale Paritaire entend les parties et rend un avis.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, voire des deux parties, la Commission Territoriale Paritaire émettra un avis sur la base des éléments communiqués.

La Présidence de la Commission Territoriale Paritaire transmettra l'avis au Secrétariat du paritarisme qui en adresse copie à chacune des parties et en archive un exemplaire.

## **Article XV.3.3 – ABROGÉ**

## **Article XV.3.4 – Procédure de la négociation de la valeur du point**

### **Article XV.3.4.1 – Principes**

Les valeurs de point territoriales et/ou éventuellement locales sont négociées au sein des CTP par les représentants des organisations syndicales représentatives dans la Branche.

Le Secrétariat du paritarisme est chargé de communiquer aux représentants mandatés des organisations un document présentant les données économiques et sociales disponibles relatives à la Branche.

La valeur de point devant prendre effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année, les négociations se déroulent, dans chaque territoire, au cours des quatre derniers mois de l'année précédente.

Le Secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les présidences des CTP, les réunions devant être fixées de façon à ce que les négociations soient closes avant la fin janvier de l'année suivante.

### **Article XV.3.4.2 – Procédure en cas d'accord de salaire**

Sur initiative de la Présidence, la Commission Territoriale Paritaire est convoquée par le Secrétariat du paritarisme au cours des quatre derniers mois de l'année.

L'accord de salaire original doit être rédigé et signé par les organisations syndicales représentatives dans la Branche.

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

En cas d'échec de la négociation au terme de cette réunion, sur demande conjointe d'orga-

nisations représentatives au sein des deux collèges une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà de la fin janvier de l'année suivante.

L'original de l'accord de salaire doit être adressé, par la Présidence, au Secrétariat du paritarisme. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

Le Secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue du dépôt et de l'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

### **Article XV.3.4.3 – Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord territorial ou de droit d'opposition**

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.3.4.2, les parties ne sont pas parvenues à un accord, avant la fin janvier de l'année suivante, la Présidence de la CTP doit en tenir informée la Commission Paritaire Nationale prévue à l'article XV-1 de la CCN.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au Secrétariat du paritarisme l'original du procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collègue employeur et du collègue salarié signé par la Présidence.

La Commission Paritaire Nationale prévue à l'article XV-1 de la CCN se saisit et fixe, au plus tard le 31 mars de l'année concernée, la valeur du point, applicable sur le territoire concerné par l'absence d'accord de salaire.

La Commission Paritaire Nationale prévue à l'article XV-1 de la CCN fixe, dans les mêmes conditions, la valeur de point en cas d'absence de négociation au sein d'un territoire, ou dans le cas d'un accord ayant fait l'objet d'un droit d'opposition recevable, prévu aux articles L. 2231-8 et L. 2231-9 du Code du travail.

Le Secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives, notamment en vue du dépôt et de la demande d'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

## »»» ARTICLE 7 – MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord portant sur les règles de classifications des salariés de la Branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celles-ci doivent s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise *a fortiori* dans une Branche composée presque exclusivement d'entreprise de moins de 50 salariés.

## »»» ARTICLE 8

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du second mois civil suivant la parution au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension.

Les parties contractantes du présent avenant mandatent le Secrétariat du paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension, conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Fait à Paris,  
le 14 décembre 2017



**Fédération Générale**  
**FO**  
**CONSTRUCTION**

## AGENDAS 2019 ET CALENDRIERS 2019

Les agendas de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction 2019 sont désormais disponibles et nous sommes heureux de pouvoir vous les offrir gracieusement.

À l'intérieur, vous trouverez la liste de toutes nos Unions Départementales Force Ouvrière ainsi que des renseignements vous concernant.

Et suite au succès de l'année dernière, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous propose à nouveau ses calendriers, que vous pouvez dès à présent commander.

Pour être sûr d'en recevoir, veuillez compléter et nous envoyer le formulaire suivant :

### COMMANDE

Nom et Prénom : .....

Syndicat : .....

Quantité agendas : .....

Quantité calendriers : .....

Adresse de livraison : .....

Téléphone : .....

Courriel : .....

Date : .....

Signature : .....

Fax : 01 42 39 50 44

Courriel : [accueilfgfo@foconstruction.com](mailto:accueilfgfo@foconstruction.com)

Suite à des problèmes de livraison de certains colis les années précédentes, nous vous prions de contacter la Fédération après réception de votre commande.

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

### BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom : .....

Prénom : .....

Adresse : .....

.....

Profession : .....

\* Entreprise : .....

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

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

.....

(\* voir fiche de paie)

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

Date : .....

Signature,

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

**Fédération Générale FO Construction**

**170, avenue Parmentier CS 20006**

**75479 PARIS Cedex 10**

**Email : [secretariatfobtp@orange.fr](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**

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

# PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

**PRO BTP**  
GROUPE



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

## QUESTIONS SUR LE PRINCIPE DU CADEAU

Le Père Noël, le Père janvier, saint Nicolas, les rois mages, autant de noms qui nous font rêver et qui sont synonymes de cadeaux. C'est l'occasion pour nous, à l'instar des chercheurs qui, de tout temps se sont penchés sur l'épineuse question des cadeaux, de le faire car elle reste mystérieuse, tant sur le plan des économies à grandes échelles, qu'à celui du rapport existentiel entre le sujet et l'objet au sens psychanalytique du terme. Ce thème longuement évoqué dans nombre d'études reste un livre ouvert, mais n'anticipons pas. Nous ne nous attarderons pas sur des cas récents et pour lesquels nous manquons de recul : je citerai pour mémoire celui de l'ancien boxeur par exemple, qui apporta généreusement un plateau de pêches à un CRS, un autre également me vient à l'esprit où nous avons vu plusieurs de ses admirateurs offrir à Benjamin Griveaux un joli petit élévateur de chantier. L'idée était louable, bien qu'ils aient été maladroits lors de sa livraison car l'engin eut du mal à passer par le portail, soyons indulgents, l'important c'est l'intention. Quel dommage, notre sémillant ministre possédait déjà deux exemplaires dudit engin.

Mais revenons en à nos moutons et à l'étude qui fait l'objet du présent article. Dire que l'on adore offrir me semble un peu hasardeux. Nous adorons recevoir, oui, cela a été prouvé par un récent sondage : 120 % des 120 personnes sondées (oui, pour cent personnes : cent pour cent et pour cent vingt : cent vingt pour cent contrairement à ce que prétendent certains mathématiciens d'opérette) déclaraient aimer recevoir, alors que le tiers des 120 % divisé par 120 auraient préféré recevoir sans avoir à donner. *A contrario* 2 autres tiers auraient accepté de donner en recevant alors que les 2 tiers restant ne se sont pas prononcés.

Cette imparable démonstration est parfaitement claire : autant nous aimons recevoir autant nous préférons ne rien offrir, ou alors le faire en dépensant le moins possible, car le prix du cadeau tempère la joie d'offrir à due proportion. Et en effet pour donner il faut avoir quelque chose (à donner) bien sûr on peut l'acheter, mais c'est la solution de facilité et elle ôte toute valeur au geste. Recevoir est quand même plus facile et plus élégant : on peut dire merci, c'est en général suffisant pour les cadeaux ordinaires, on peut ajouter « super » dans le cas de ceux qui sont exceptionnels.

Ensuite, il n'y a plus qu'à trouver une place où les mettre (s'ils ont une utilité) et sinon on peut les vendre ou les donner, ou les envelopper d'un papier cadeau et les offrir, ce qui donne quand même pas mal de possibilités et ne peut faire que des heureux. Et c'est ainsi que par suite, dans le cadre de ce dernier cas de figure, comme me l'a suggéré mon ami Doumé, on peut se laisser aller à imaginer que le nouveau bénéficiaire pourra faire la même chose etc. Ce qui pourrait donner une certaine idée de l'infini, ou de l'éternité dans le sens du temps qui court et non du temps qu'il fait, cela va de soit.

Pour ma part, je préfère offrir peu ou même à la grande rigueur ne rien offrir du tout, tout le monde s'y retrouve, personne n'est déçu et je garde mon pognon de dingue. Cette petite parenthèse fermée, bien évidemment vous l'avez compris, ce n'est pas l'opinion de Mansoif, simple mortel, qui s'exprime dans ces lignes mais celle du chercheur qui s'exprime en toute simplicité et en cherchant à vulgariser au maximum des thèmes parfois difficiles voire moins, mais plus rarement, et qui nécessitent pour ce faire un esprit aigu et discursif.

Mes chers lecteurs, je ne terminerai pas sans vous souhaiter à tous une bonne année 2019.



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 :  
0623 S 07925

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