

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CAUE du 24 mai 2007, étendue le 6 mars 2008

AVENANT n° 25 relatif à la création de la commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation de la branche des CAUE

ENTRE LE COLLEGE EMPLOYEURS,

Fédération nationale des CAUE Représentée par M. Roger Guedon,

ET LE COLLEGE SALARIES,

La Fédération CFE CGC BTP, 15 rue de Londres 75008 PARIS, représentée par M. François Le Varlet,

La Fédération Nationale des Salaries de la Construction CGT, Case 413, 263 rue de Paris 93514 Montreuil CEDEX, représentée par Mme Maryvonne Moulaert,

La Fédération FG FO BTP, 170 avenue Parmentier 75010 PARIS, représentée par M. Franck Serra,

Le Syndicat FNCB SYNATPAU CFDT, Bourse du Travail, 3 rue du Château d'Eau 75010 PARIS, représenté par M. Vincent Levive.

Préambule

Les parties signataires partagent la conviction que la branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur. Elles considèrent que la négociation de branche qui permet de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, la politique de prévention de la pénibilité applicable dans la branche, et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, participe à structurer le secteur des activités des CAUE.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle. Un dialogue social responsable est, en effet, celui où chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations. Afin de permettre aux partenaires sociaux de la branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales. Il a notamment pour objet, dans le cadre de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels qui modifie l'article L.2232-9 du code du travail de prévoir la mise en place, par accord ou convention dans chaque branche, de créer une commission permanente paritaire de négociation et d'interprétation.

Article 1 : Objet

Le texte suivant annule et remplace le titre XI de la convention collective nationale des CAUE concernant le paritarisme.

TITRE XI

LE PARITARISME



11.1 – LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NEGOCIATION ET D'INTERPRETATION

11.1.1 – Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont constituées à la fois de celles prévues par la loi, à savoir :

- Représenter la branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des Pouvoirs Publics,
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi,
- Etablir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnées à l'article 2231-5-1 du Code du Travail,
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article 441-1 du code de l'organisation judiciaire,
- Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L2232-10 du code du Travail,

et de celles que les signataires décident de lui attribuer :

- Interpréter à la demande les textes de la convention collective nationale,
- Proposer et rédiger des avenants à la présente convention collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés,
- Fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L132.12 du Code du Travail,
- Analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE,
- Définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national,
- Analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

La négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les conventions et accords collectifs de branche susceptibles d'être étendus. L'agenda social prévisionnel de la branche est établi pour l'année dans les conditions prévues à l'article XI.2. Il permet d'organiser la négociation de la branche.

L'observation de la négociation collective

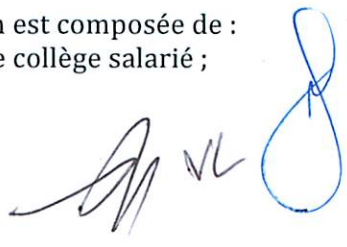
Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

- 1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la branche, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires ;
- 2° L'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail ;
- 3° Le suivi de l'application des conventions et accords de branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la convention ou l'accord collectif ;
- 4° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail.

11.1.2 - Composition de la CPPNI

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- Un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- Un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

F.L.V. 

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne le représentant amené à siéger à la CPPNI et à signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux, et en informe le secrétariat de branche par courriel. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la branche par courriel, émanant de l'organisation syndicale. La désignation du collège employeurs est réalisée selon les mêmes modalités que celles du collège salariés. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la commission.

11.1.3 - Fonctionnement de la CPPNI

Réunions, siège

La commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- Les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre Ier du titre IV du livre II de la deuxième partie du code du travail ;
- Le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail ;
- Le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Les réunions se déroulent au siège de la FNCAUE ou en tout autre lieu défini préalablement par décision de la commission.

La Présidence

La commission paritaire nationale élit en son sein pour un mandat de trois ans, une présidence composée d'un Président et d'un Vice-président par alternance des collèges. La fonction de Président est assurée en alternance par chaque collègue.

Fonctions du Président et du Vice-président

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci.

Le Vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de note du secrétariat du paritarisme.

Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion.

Une convention de prêt de personnel sera conclue entre la Présidence du paritarisme et le Président de la Fédération des CAUE.

11.1.4 - Avis de la CPPNI

Pour être validé, tout accord soumis à la commission doit recueillir l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, il ne doit pas être astreint d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

11.2 - NEGOCIATION DES AVENANTS A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

[Handwritten signatures and initials in blue and purple ink]

11.2.1 – Cas général

La commission a pour mission de rédiger tout avenant de la présente convention collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Les demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la commission au minimum 15 jours avant la date de cette réunion.

Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu. L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

Durée de vie des accords

Un accord (ou une convention) peut être conclu pour une durée déterminée n'excédant pas cinq ans, avec la possibilité d'une durée plus courte. Lorsque l'accord arrive à échéance du terme prévu, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie.

Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les accords et conventions collectives devront définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

11.2.2 – Procédure de la négociation de la valeur du point et de l'égalité professionnelle hommes femmes

11.2.2.1 - Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariés.

La commission négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1er janvier de l'année suivante par avenant à la convention collective.

De même, une analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est effectuée chaque année. Les partenaires sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

La présidence de la Commission convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre ou par courriel dans un délai de quinze jours avant la date de la réunion.

11.2.2.2 – Accord de négociation

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

L'accord doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la commission paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la Direction Nationale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

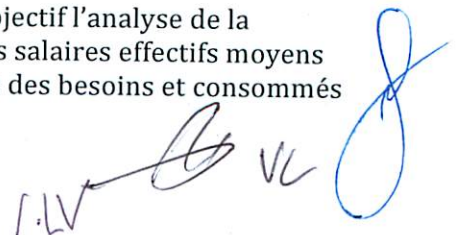
11.2.2.3 – Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la commission se réunit une deuxième fois dans un délai d'un mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.2.2.1.

11.2.3 – Analyse de l'emploi et de la qualification

Un rapport est établi chaque année par la Commission ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes. L'OPCA réalise l'analyse des besoins et consommés



de la formation continue.

11.2.4 - Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la Commission, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci avant.

11.2.5 - Rapport annuel d'activité

Chaque année, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de branche négociés;
- les thèmes de négociation débattus;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature;
- les accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la troisième partie du code du travail et transmis dans les conditions définies par décret;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la commission d'interprétation.

11.3 - INTERPRETATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE

11.3.1 - Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des conventions ou accords collectifs conclus dans la branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

11.3.2 - Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 11.3.1, la CPPNI peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

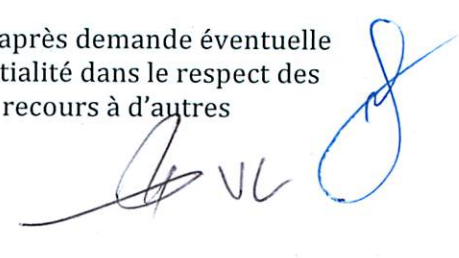
Toute demande d'interprétation d'une convention ou d'un accord de branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI de la branche constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les conventions et accords de branche conclus au niveau national.

La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

11.3.3 - Avis et conciliation sur les questions de classification

La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la Convention collective, selon les modalités suivantes :

- Tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.
- La Commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la Commission. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige.
- Dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion.
- La Commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres

1.2V 

juridictions.

- La Commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions.

- La Commission peut:

. Recevoir et convoquer par lettre recommandée avec accusé de réception chacune des parties concernées (Employeur/salarié) pour conciliation, soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la Commission pour un examen complémentaire d'une première requête.

- La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation.

- L'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête.

. Transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.

La Commission paritaire constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste.

- La prise en charge des frais de déplacement et de la rémunération des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPPNI est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPPNI, est assurée par le fonds de fonctionnement de la Convention Collective dans les conditions explicitées dans le règlement intérieur de la CPPNI .

Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

- Méthodologie de la conciliation

1er temps : l'appropriation.

La commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

2e temps : l'écoute.

La Présidence de la Commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la Commission en matière de conciliation.

La Commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties. Les membres de la Commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision. La Présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

3e temps : la réflexion.

La Commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la Convention collective.

En tout état de cause la formulation de la Commission doit être paritaire.

4e temps : la proposition.

La Commission reçoit de nouveau les parties.

Le Président, ou le Vice-Président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la Commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

5e temps : la conclusion.

La Commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des

1.LV — B VC 8

parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

11.3.4 - La représentation de la branche

En application du 1° du II de l'article L. 2232-9 du code du travail, la CPPNI représente la branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la première section du présent chapitre.

11.3.5 - Le dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises et leurs salariés sont soumis, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique.

Cette ou ces réunions ont pour objet l'échange d'informations d'ordre économique au sein de la Branche des CAUE, sur la base d'études, d'observations ou de travaux.

11.3.6 - Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la convention ou d'un accord collectif de branche est portée à la connaissance du secrétariat de la branche par lettre recommandée avec avis de réception. Le secrétariat de la branche avise les collègues de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la commission dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

11.3.7 - Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

11.3.8 - Procès-verbal

Les décisions de la commission donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

11.4 - GROUPES TECHNIQUES PARITAIRES

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation.

Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

11.4.1 - Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- Un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collègue employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la branche désigne par mail, le représentant amené à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique du représentant. Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

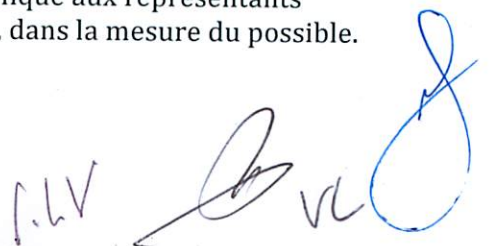
11.4.2 - Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

11.4.3 - Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

11.4.4 - Déroulement des réunions



Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. A l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

11.5 - FINANCEMENT DU PARITARISME

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels,
- sensibiliser, les acteurs de la branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification,
- organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la branche professionnelle,
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

11.5.1 – Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2% de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en Février de chaque année. Cette collecte est versée sur un compte spécifique dit « CAUE Paritarisme » géré par la présidence du paritarisme.

11.5.2 – Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- Frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.
- Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses.
- Frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information).
- Frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La CPPNI portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

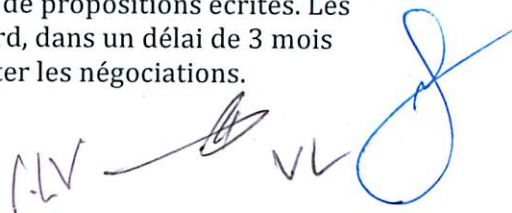
- déterminer un budget prévisionnel en début d'année,
- définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liés à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la Convention collective,
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme,
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

Article 2 : Durée

Le présent accord est annexé à la convention collective. Il est conclu pour une durée de 5 ans et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

Article 3 : Révision

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L2261-7 du Code du Travail. Toute demande de révision par l'un des membres doit être portée à la connaissance des autres dont les organisations syndicales représentatives présentes à la commission, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. Les organisations syndicales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.



Article 4 : Dépôt et publicité

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

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

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 10/1/2018.

Fait à Paris, le 12/12/2017

Collège salariés :

Pour CFE CGC BTP M. François Le Varlet

Pour FG FO BTP M. Franck Serra

Pour FNCB SYNATPAU CFDT M. Vincent Levive

Pour FNCS CGT Mme. Maryvonne Moulaert

Collège employeurs:

Pour la FNCAUE M. Roger Guedon