

**La réunion de la commission paritaire de négociation de la convention collective s'est tenue le 16 mars 2016. Les négociations concernant le travail de nuit, le travail posté et les astreintes sont temporairement ajournées. Le patronat préfère attendre la finalisation du projet de loi El Khomri, projet de loi de régression sociale.**

Cependant, au regard de nos propositions, tant SYNTEC que CINOVA, ne semblent pas vouloir les prendre en compte. A l'évidence, seule la flexibilité des salarié-e-s trouvent preneur à leurs yeux. Qu'importe la vie personnelle et la santé des salarié-e-s.

Après un débat rapide sur le calendrier de négociation 2016 où seront abordés :

- La restructuration des branches,
- La diversité (droit syndical, Responsabilité Sociale de l'Entreprise, le handicap ...),
- Les classifications, la rémunération et le temps de travail,
- L'épargne salariale et les négociations des minima de grille de la convention collective.

Un accord sur le « chèque santé » a été signé. Cet accord est un copié de la loi en la matière sans aucune novation. Pour une branche comme la nôtre, c'est le comble.

### **Qu'est-ce que le chèque santé ?**

Les salarié-e-s en Contrat à Durée Déterminée ou en contrat de chantier peuvent, à leur initiative, ne pas adhérer au régime conventionnel, si la durée de la couverture frais de santé collective à adhésion obligatoire dont ils bénéficient est inférieure à trois mois ou si la durée effective du travail prévue au contrat de travail est inférieure à 15 heures... Ils doivent alors justifier d'être couverts par une complémentaire frais de santé individuelle respectant le contrat responsable.

Le salarié-e n'est pas attaché-e au régime collectif obligatoire de l'entreprise, mais conserve sa complémentaire individuelle avec une aide financière de l'employeur intitulée « chèque santé ».

Le montant du versement du « chèque santé » est calculé mensuellement sur la base d'un montant de référence auquel est appliqué un coefficient. Ce montant de référence correspond à la contribution mensuelle de l'employeur au financement de la complémentaire santé collective et obligatoire de l'entreprise.

Il peut tenir compte, le cas échéant, de la rémunération du salarié-e.

Un coefficient de majoration est appliqué puisque le salarié n'a pas droit à la portabilité :

- 105% pour un CDI,
- 125% pour un CDD ou un contrat de chantier.

### Exemples :

Cotisation globale pour la complémentaire santé : 45€

Part employeur : 22,50€

1) pour un salarié temps plein CDD

$22,50 \times 125\% = 28,13\text{€}/\text{mois}$  de chèque santé

2) pour un salarié à temps partiel 50h/mois en CDI

$22,50 \times (50/151,67) = 7,42\text{€}$

$7,42\text{€} \times 105\% = 7,79\text{€}/\text{mois}$  de chèque santé

3) pour un salarié temps partiel 50h/mois en CDD

$(22,50 \times 50)/151,67 = 7,42\text{€}$

$7,42\text{€} \times 125\% = 9,28\text{€}/\text{mois}$  de chèque santé

4) pour un salarié en CDD de 15 jours à temps plein

$(22,50 \times 7 \times 15)/151,67 = 15,58\text{€}$  (7h par jour)

$15,58 \times 125\% = 19,48\text{€}/\text{mois}$  de chèque santé

### **Retrouvez nos bulletins :**

<http://www.soc-etudes.cgt.fr/nos-branches/bureaux-d-etudes-techniques-de-conseil/bulletins>