

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 615 | MARS 2013



ÉDITORIAL Extrait de l'Éditorial de Jean-Claude Maily du 13 mars 2013

L'ANI, RENAULT, LES VESSIES ET LES LANTERNES

Le 5 mars, sur tout le territoire, des militant(e)s Force Ouvrière ont répondu aux appels à manifester contre l'accord du 11 janvier et sa transposition législative et je les remercie.

Nous avons à cette occasion rappelé les raisons de notre opposition, à savoir les multiples mesures de flexibilité décrochées par le patronat et des avancées aléatoires ou inexactes pour les salariés. Nous ne dirons jamais assez qu'on ne crée pas de l'emploi en licenciant plus facilement et qu'il est urgent de réorienter la politique économique suivie sur le plan national et européen.

Nos camarades de Renault ont décidé de signer l'accord en cours de discussion dans l'entreprise. D'aucuns ont voulu y voir une contradiction avec notre position sur l'accord du 11 janvier. Il n'en est rien. Ce type d'accord (Renault) n'est pas nouveau. De tels accords ont déjà eu lieu, par exemple à PSA, Sevelnord, Osram ou Air France, pour ne citer que ceux-là. Ils se situent tous dans le cadre des dispositions actuelles du Code du travail, à savoir notamment que si plus de dix salariés le refusent, l'entreprise est tenue de faire un PSE. C'est cette obligation qui disparaît dans l'ANI. Par ailleurs, aucune baisse de salaire n'est prévue chez Renault, ce que permettrait l'ANI* – les accords d'intéressement seront revus à la hausse et le gel des salaires ne concernera que 2013.

En matière de durée du travail, l'accord prévoit les 35 heures hebdomadaires (certains sites étant actuellement à moins de 35 heures). Enfin, les camarades ont obtenu qu'il n'y ait aucune mobilité forcée (ce que l'ANI permettrait) et surtout que Renault s'engage à monter le volume de production en France des 500 000 véhicules actuels par an à au moins 710 000.

Ce dernier point est important car Renault est une entreprise qui a beaucoup délocalisé et accroître le volume de production en France est essentiel.

Les diminutions d'effectifs se feront par non-remplacement intégral des départs en retraite et un mécanisme de création anticipée d'activité (non prévu par l'ANI !). On est donc dans deux démarches différentes et ce n'est pas parce que le 6 mars est le lendemain du 5 que l'accord Renault se coule dans l'ANI, ce qui est d'ailleurs juridiquement impossible.

Il faut par ailleurs rappeler que l'ANI prévoit, outre les accords dits de maintien de l'emploi, d'autres dispositions plus que contestables telles que les nouvelles procédures pour les PSE, les accords majoritaires, les mobilités internes forcées, le CDI intérimaire, le CDI intermittent. Rappelons aussi que certains points présentés comme des avancées sont aléatoires (par exemple, les droits rechargeables pour les chômeurs), inefficaces (surcotation de certains CDD et exonération de cotisations patronales). Rappelons encore que sur certains points (complémentaire santé, nature du licenciement en cas de refus de mobilité, plancher pour les baisses des salaires), le projet de loi n'a pas précisé l'ANI mais a dû le rectifier. Ce qui ne le rend pas plus acceptable pour autant.

Notons enfin que la réduction de cinq ans à deux ans des délais de prescription en matière de salaire n'est pas acceptable, alors que les délais sont de trois ans pour les impôts ou cinq ans pour les loyers !

Personne ne nous fera donc prendre des vessies pour des lanternes. L'indépendance c'est aussi la liberté de comportement.

* Sur ce point, le projet de loi indique d'ailleurs qu'il ne sera pas possible de baisser les salaires sous 1,2 SMIC !

Frank SERRA
Secrétaire Général

AVENANT N° 3 DU 11 DÉCEMBRE 2012

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ETAM DU BÂTIMENT DU 12 JUILLET 2006

Entre :

la Confédération de l'Artisanat et des Petites
Entreprises du Bâtiment (CAPEB),

la Fédération Française du Bâtiment (FFB),

la Fédération Française des entreprises de
génie électrique et énergétique (FFIE),

la Fédération des Sociétés Coopératives et Par-
ticipatives du Bâtiment et des Travaux Publics
(Fédération SCOPBTP), section Bâtiment,

d'une part,

et

le Syndicat National des Cadres, Techniciens,
Agents de maîtrise et Assimilés des Industries
du Bâtiment, des Travaux Publics et des Acti-
vités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP),

la Fédération nationale des Salariés de la
Construction et du Bois (CFDT),

la Fédération BATI-MAT-TP (CFTC),

la Fédération Nationale des Salariés de la
Construction - Bois - Ameublement (FNSCBA-
CGT), la Fédération Générale Force Ouvrière
Construction (FG-FO).

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Afin de formaliser les garanties qui assurent la
protection de la santé, le droit au repos des sa-
lariés et une plus grande prise en compte du
respect de la vie privée, les parties signataires
du présent avenant définissent comme suit les
règles conventionnelles applicables aux ETAM
en forfait-jours.

»» ARTICLE 1

L'article 4.2.9 point 1 de la Convention Collec-
tive Nationale des ETAM du Bâtiment du 12
juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dis-
positions suivantes :

1. « Conformément aux articles L. 3121-43 et
suivants du Code du travail, les ETAM, à partir
de la position F, dont la durée du temps de travail
ne peut être prédéterminée et qui disposent
d'une réelle autonomie dans l'organisation de
leur emploi du temps pour l'exercice des respon-
sabilités qui leur sont confiées, peuvent conclure
une convention de forfait en jours sur l'année.

Le refus de l'ETAM de la convention indivi-
duelle de forfait annuel en jours ne saurait jus-
tifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas ex-
céder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du
Code du travail pour une année complète de
travail. Les jours d'ancienneté et les jours de
fractionnement seront déduits, le cas échéant,
du nombre de jours travaillés sur la base du-
quel est fixé le plafond propre à chaque
convention de forfait.

- Pour les ETAM ayant plus de 5 et moins de
10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant
plus de 10 ans mais moins de 20 ans de pré-
sence dans une ou plusieurs entreprises rele-
vant d'une caisse de congés payés du BTP, ce
nombre ne peut pas excéder 216 jours, les
jours de fractionnement devant être déduits le
cas échéant.

- Pour les ETAM ayant plus de 10 ans de pré-
sence dans l'entreprise ou ayant plus de 20
ans de présence dans une ou plusieurs entre-

prises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les ETAM ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre ».

»»» ARTICLE 2

Le deuxième point du point 2 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Le contrat de travail ou son avenant signé par l'ETAM devra préciser :

- Les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose l'ETAM pour l'exercice de ses fonctions.
- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.
- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie de l'ETAM concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre d'ETAM qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

»»» ARTICLE 3

Il est inséré un point 2 bis à l'article 4.2.9 de la Convention Collective des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 :

« La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du Code du travail. »

»»» ARTICLE 4

Le deuxième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum. La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail de l'ETAM concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

L'ETAM a droit au respect de son temps de repos, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des journées et demi-journées travaillées, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc...) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice. »

»»» ARTICLE 5

Le troisième alinéa du point 3 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La situation de l'ETAM ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail de l'ETAM et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions de l'ETAM, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le Comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés notamment l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés. »

»»» ARTICLE 6

Le premier alinéa du point 5 de l'article 4.2.9 de la Convention Collective Nationale des ETAM du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible. »

»»» ARTICLE 7

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.

»»» ARTICLE 8

L'article 10.6 alinéa 1 de la Convention Collective Nationale des ETAM du Bâtiment du 12 juillet 2006 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I, II, III, IV (pour l'article 4.2.9 à compter du 1^{er} février 2013), V, VI, VII, VIII, IX, X, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

»»» ARTICLE 9

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

»»» ARTICLE 10

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012

En 14 exemplaires

AVENANT N° 1 DU 11 DÉCEMBRE 2012

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CADRES DU BÂTIMENT DU 1^{ER} JUIN 2004

Entre :

la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB),

la Fédération Française du Bâtiment (FFB),

la Fédération Française des entreprises de génie électrique et énergétique (FFIE),

la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (Fédération SCOPBTP), section Bâtiment,

d'une part,

et

le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de maîtrise et Assimilés des Industries du Bâtiment, des Travaux Publics et des Activités annexes et connexes (CFE-CGC-BTP),

la Fédération nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),

la Fédération BATi-MAT-TP (CFTC),

la Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement (FNSCBA-CGT),

la Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG-FO).

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Préambule :

Afin de formaliser les garanties qui assurent la protection de la santé, le droit au repos des salariés et une plus grande prise en compte du respect de la vie privée, les parties signataires du présent avenant définissent comme suit les règles conventionnelles applicables aux cadres en forfait-jours.

Le présent avenant concerne des cadres relevant de la classification des cadres du Bâtiment définie par la Convention Collective Nationale du 30 avril 1951 et répondant à la définition de cadres autonomes mentionnée ci-après.

Les cadres concernés bénéficieront notamment d'une majoration du salaire minimum conventionnel différente de celle applicable aux Etam du Bâtiment en forfait-jours, la base horaire de référence du barème minimum étant pour les cadres établie sur 169 heures mensuelles.

»»» ARTICLE 1

Il est inséré dans la Convention Collective Nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004 un article 3.3 rédigé comme suit :

« Article 3.3. Convention de forfait en jours

1. Conformément aux articles L. 3121-43 et suivants du Code du travail, les Cadres qui disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps et dont la nature des fonctions ne les conduit pas à suivre l'horaire collectif applicable au sein de l'atelier, du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés, peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année.

Sont visés les cadres dont la durée du travail ne peut être prédéterminée du fait de la nature de leurs fonctions, des responsabilités qu'ils exercent et de la réelle autonomie dont ils disposent dans l'organisation de leur emploi du temps.

Le refus du Cadre de la convention individuelle de forfait annuel en jours ne saurait justifier la rupture de son contrat de travail.

Le nombre de jours travaillés ne peut pas excéder le nombre fixé à l'article L. 3121-44 du Code du travail pour une année complète de travail. Les jours d'ancienneté et les jours de fractionnement seront déduits, le cas échéant, du nombre de jours travaillés sur la base duquel est fixé le plafond propre à chaque convention de forfait.

- Pour les cadres ayant plus de 5 et moins de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 10 ans mais moins de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 216 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

- Pour les cadres ayant plus de 10 ans de présence dans l'entreprise ou ayant plus de 20 ans de présence dans une ou plusieurs entreprises relevant d'une caisse de congés payés du BTP, ce nombre ne peut pas excéder 215 jours, les jours de fractionnement devant être déduits le cas échéant.

Pour les Cadres ne bénéficiant pas d'un congé annuel complet, le nombre de jours de travail est augmenté à concurrence du nombre de jours de congés légaux auxquels ils ne peuvent prétendre.

2. Le contrat de travail ou son avenant signé par le Cadre devra préciser :

- Les caractéristiques de la fonction qui justifie l'autonomie dont dispose le Cadre pour l'exercice de ses fonctions.

- Le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini.

- La répartition initiale des jours compris dans le forfait, qui doit tenir compte des périodes de présence nécessaires au bon fonctionnement de l'entreprise et de l'autonomie du cadre concerné, et les modalités de prise des jours de repos, en journées ou demi-journées.

Le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur le nombre de Cadres qui auront conclu une convention individuelle de forfait en jours.

3. La prise des jours de repos issus du forfait en jours doit être effective, sauf dans le cas visé à l'article L. 3121-45 du Code du travail.

4. Les Cadres ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours bénéficient d'un temps de repos quotidien d'au moins 11 heures consécutives et d'un temps de repos hebdomadaire de 35 heures consécutives, sauf dérogations dans les conditions fixées par les dispositions législatives et conventionnelles en vigueur. L'employeur veille à ce que la pratique habituelle puisse permettre d'augmenter ces temps de repos minimum.

La charge de travail et l'amplitude des journées d'activité devront rester dans des limites raisonnables et assurer une bonne répartition dans le temps du travail du cadre concerné, en permettant une réelle conciliation entre activité professionnelle et vie personnelle et familiale.

Le cadre a droit au respect de son temps de repos et de sa vie privée, notamment par un usage limité, à son initiative, des moyens de communication technologiques.

L'organisation du travail des salariés fait l'objet d'un suivi régulier par la hiérarchie qui veille notamment aux éventuelles surcharges de travail et au respect des durées minimales de repos.

Un document individuel de suivi des périodes d'activité, des jours de repos et jours de congés (en précisant la qualification du repos : hebdomadaire, congés payés, etc...) sera tenu par l'employeur ou par le salarié sous la responsabilité de l'employeur. L'entreprise fournira aux salariés un document permettant de réaliser ce décompte.

Ce document individuel de suivi permet un point régulier et cumulé des jours de travail et des jours de repos afin de favoriser la prise de l'ensemble des jours de repos dans le courant de l'exercice.

La situation du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours sera examinée lors d'un entretien au moins annuel avec son supérieur hiérarchique. Cet entretien portera sur la charge de travail du Cadre et l'amplitude de ses journées d'activité, qui doivent rester dans des limites raisonnables, l'organisation du travail dans l'entreprise,

l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que la rémunération du salarié.

En outre, lors de modifications importantes dans les fonctions du cadre, un entretien exceptionnel pourra être tenu à la demande du salarié et portera sur les conditions visées au point 1 ci-dessus.

Le Comité d'entreprise ou à défaut, les délégués du personnel et le CHSCT, s'il en existe, seront consultés sur les conséquences pratiques de la mise en œuvre de ce décompte de la durée du travail en nombre de jours sur l'année. Seront examinés l'impact de ce régime sur l'organisation du travail, l'amplitude des journées et la charge de travail des salariés concernés.

5. Le salaire minimum conventionnel correspondant au niveau et à la position du Cadre ayant conclu une convention individuelle de forfait en jours est majoré de 10 %.

6. La rémunération forfaitaire versée mensuellement au salarié compte tenu de ses fonctions est indépendante du nombre d'heures de travail effectif accomplies durant la période de paie. De ce fait, aucune déduction de la rémunération pour une période inférieure à une journée ou à une demi-journée n'est possible.

La valeur d'une journée entière de travail sera calculée en divisant la rémunération mensuelle forfaitaire par 22.

La mise en place du forfait annuel en jours est précédée d'un entretien au cours duquel le Cadre sera informé de l'organisation et de la charge de travail à venir ainsi que des éléments de rémunération pris en compte.

Au moment de sa mise en place, le forfait annuel en jours ne peut entraîner de baisse de la rémunération mensuelle forfaitaire brute de l'intéressé correspondant à une période normale et complète de travail. »

»»» ARTICLE 2

Le présent avenant se substitue aux dispositions conventionnelles nationales de branche portant sur le même thème.

»»» ARTICLE 3

Le présent avenant entrera en vigueur le 1^{er} février 2013.

Pour les salariés ne bénéficiant pas de jours d'ancienneté, le présent avenant ne saurait avoir pour effet d'augmenter le nombre de jours travaillés fixé par les conventions de forfait conclues antérieurement au 1^{er} février 2013.

»»» ARTICLE 4

L'article 9.6 de la Convention Collective Nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004 est abrogé et remplacé par les dispositions suivantes :

« Dans les matières relevant des titres I, II, III (chapitre 111-1 et, à compter du 1^{er} février 2013, pour l'article 3.3 du chapitre III-2), IV, V, VI (chapitre VI.1), VII, VIII, IX, les conventions ou accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter des clauses dérogeant aux dispositions de la présente convention collective, sauf dispositions plus favorables. »

»»» ARTICLE 5

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

»»» ARTICLE 6

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

Fait à Paris, le 11 décembre 2012

En 14 exemplaires

AVENANT N° 65 DU 16 JANVIER 2013

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 AVRIL 1951 CONCERNANT LES APPOINTEMENTS MINIMAUX DES INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES DU BÂTIMENT

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2013 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment, à effet du 1^{er} février 2013.

»»» ARTICLE 1

Les parties signataires décident de revaloriser au 1^{er} février 2013 les appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la Convention Collective Nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2013 Valeurs en euros
60	1764
65	1910
70	2058
75	2204
80	2352
85	2498
90	2645
95	2792
100	2941
103	3028
108	3157
120	3488
130	3769
162	4679

»»» ARTICLE 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

»»» ARTICLE 3

Toute organisation syndicale non signataire du présent avenant pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Fait à Paris, le 16 janvier 2013

En 14 exemplaires

AVENANT N° 58 DU 19 SEPTEMBRE 2012

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES

IDCC 1607 BROCHURE JO 3130

Les signataires : Entre, d'une part,

La Fédération Française des Industries du Jouet (Jeux, Jouets, Articles de Fêtes et ornements de Noël, Voitures d'Enfants, Articles de Puériculture, Modélisme et Industries Connexes),

Et, d'autre part,

La Fédération Générale des Mines et de la Métallurgie, **F.G.M.M. - C.F.D.T.**

La Fédération des Cadres, de la Maîtrise et des Techniciens de la Métallurgie, C.F.E. - C.G.C.,

La Fédération Commerce, Services et Forces de Vente, C.S.F.V. - C.F.T.C.,

Pour la Fédération Générale Force Ouvrière Construction F.O.,

Pour la Fédération Nationale des Salariés de la Construction - Bois - Ameublement C.G.T.-F.N.S.C.B.A.

Préambule :

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article 5 du Chapitre IX - Accord collectif de Prévoyance, relatif aux garanties rentes éducation et rentes de conjoint en instaurant un montant annuel de rente minimal.

»»» ARTICLE 1

Modification du régime de prévoyance

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants (**les modifications et ajouts sont portés dans le texte initial en les soulignant**).

»»» ARTICLE 3

Garanties décès

2 - Rente éducation OCIRP

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de dix-huit ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de vingt-six ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre national d'enseignement à distance) ;

- d'être en apprentissage ;
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés.
- La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé et tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidé civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- **10 p. 100** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à onze ans révolus ;
- **15 p. 100** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de douze ans à dix-sept ans révolus ;

- **20 p. 100** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de dix-huit ans à vingt-six ans révolus, sous conditions.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à 2000 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins de père et de mère.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

3 - Rente de conjoint OCIRP

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de 2 ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un PACS, une rente d'un montant égal à 10 p. 100 du salaire annuel brut.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime de retraite complémentaire ARRCO au conjoint survivant. La situation du concubin et du partenaire lié par un PACS est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint ne pourra être inférieur à 1500 €, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente de conjoint

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'OCIRP.

»»» ARTICLE 2

Durée - date d'entrée en vigueur - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2012.

Par ailleurs les parties signataires sont convenues d'en demander l'extension.

Fait à Paris, le 19 septembre 2012



RÉSUMÉ DES DIFFÉRENTES RÉUNIONS PARITAIRES DES NAO DE BRANCHE AU NIVEAU NATIONAL

● Branche de la Distribution des Papiers et Commerce de gros – réunion de la NAO sur les salaires minima conventionnels (grille de classification) du 23 janvier :

La réunion s'est tenue sur Paris au siège de l'UNIDIS et de l'AFDPE (les syndicats patronaux de cette branche) le 23 janvier dernier. La fédération fgFO Construction, secteur Papier Carton, était représentée par Laurent Gervois et Albéric Deplanque.

Le dernier accord salaire date d'octobre 2012, avec une hausse de + 1,9 % des salaires minima.

FO a proposé pour 2013, une hausse des salaires minima de + 1,3 % + 20 €/mois, soit une AG comprise entre + 2,6 % et 1,8 % selon son coefficient dans la grille.

Mais sans surprise, en réponse on nous a présenté une branche sur le déclin qui a perdu 40 % de tonnage vendue en 4 années, et l'écotaxe sur le papier qui augmente en permanence et ce, au risque de dégrader encore un peu plus les marges des entreprises qui sont déjà au bord du gouffre. Au final, le syndicat patronal ne peut proposer, en début d'année, une hausse des salaires minima conventionnel mis à part le 1^{er} coefficient ajusté au Smic, soit le Niveau I – échelon 1 qui serait mis de 1426 € à 1431 €, et une nouvelle réunion de NAO de branche en septembre 2013.

Toutes les organisations syndicales ont refusé, nous avons juste réussi à obtenir finalement une hausse de + 0,35 % sur toute la grille, ce que nous avons tous refusé. Une nouvelle réunion de négociation nationale paritaire a pu être négociée pour le mois de juin. À suivre donc.

● Branche de l'Industrie du Cartonnage et des Articles de Papeterie – réunion de la NAO sur les salaires minima conventionnels (grille de classification) du 4 février :

La réunion s'est tenue sur Paris au siège de la FFCP (le syndicat patronal de cette branche) le 4 février dernier. La fédération fgFO Construction, secteur Papier Carton, était représentée par Thierry Tirard, Michel Dupas, Philippe André, Hervé Lepoitevin et Albéric Deplanque.

Le dernier accord salaire date de mars 2012, avec une hausse de + 30 € sur toute la grille, soit de + 2,2 % à + 1,6 % selon son coefficient dans la grille.

FO a proposé pour 2013, une hausse des salaires minima professionnels (SMP) avec un % et un montant fixe de 20 €, soit une revalorisation + 1,3 % du salaire et de + 20 €/mois. Soit une AG comprise entre + 2,5 % et 1,8 %, selon son coefficient dans la grille.

Malgré un contexte économique difficile, la fédération du Cartonnage a accepté, avec la responsabilité sociale qui lui est sienne, et finalement assez rapidement, après 3 suspensions de séance, d'augmenter tous les coefficients de la grille de classification de + 29 € par mois et de + 1,4 % pour les cadres. Ceci donne une AG 2012 comprise entre + 2,07 % et + 1,6 % selon son coefficient dans la grille du Cartonnage.

FO a validé cette proposition, et la Fédération a signé ce texte d'avenant à la CCN le 20 février.

Le dernier accord salaire date d'octobre 2012, avec une hausse de + 2 % sur toute la grille OETAM et Cadres sur l'année 2012.

FO a proposé pour 2013, une hausse des salaires minima mensuels conventionnels (SMMC) avec un % et un montant fixe de 20 €, soit une revalorisation + 1,3 % du salaire et de + 20 €/mois. Soit une AG comprise entre + 2,7 % et 1,8 % selon son coefficient dans la grille.

Sans surprise en réponse, on nous a présenté une branche sur le déclin, en perte de vitesse et en grande difficulté et l'impossibilité de proposer en ce début d'année une AG sur la grille des minimas. Le syndicat patronal du secteur l'UNIDIS a proposé uniquement une hausse du coef 125 sur le smic de janvier 2013 à 1431 € (= + 31 €), puis le coef 130 à 1442 € (= + 23 €) et le coef 135 à 1 454 € (= + 13 €) et pour le reste 0 %, et enfin une réunion de revoyure en septembre 2013.

Toutes les organisations syndicales ont refusé un compromis de la sorte. La NAO de branche a donc été un échec. À suivre donc.

CONFÉRENCE DE PRESSE ANNUELLE DE LA MAISON DES INDUSTRIES DU PAPIER ET CARTON (COPACEL). LES VENTES ONT REÇULÉ EN 2012. LES PAPETIERS ABORDENT 2013 AVEC PESSIMISME.

Source : lesechos.fr du 22/02/13

Pour les industriels du papier, l'année 2013 se place sous le signe de la morosité. Après avoir enregistré un recul de ses ventes dans la plupart de ses marchés en 2012, cette filière de 136 000 salariés ne perçoit guère de signaux d'amélioration à l'horizon. « *Nos marchés n'ont pas tous une tendance très optimiste pour 2013* », a reconnu Marc Sanchez, le président de la Maison des industries des papiers et des cartons (MIP), cité par l'AFP.

Les industriels de la filière graphique (presse, publicité) s'attendent à une plus forte concurrence en 2013, du fait de la baisse de la demande, et à une rentabilité toujours insuffisante. Avec le déclin de la presse écrite, le chiffre d'affaires annuel des distributeurs de papier a chuté de 8 % en 2011, à 900 millions d'euros. La production de papier à usage graphique a diminué de 10,1 %. « *Dans la presse écrite, il y a un double effet. Le premier affecte la circulation avec des titres qui disparaissent ou des titres qui diminuent leur tirage. Le second est une baisse de la pagination liée à la diminution des dépenses publicitaires* », a expliqué Isabelle Boccon-Gibod, la présidente de la Confédération française de l'industrie des papiers, cartons et celluloses (Copacel).

Compte tenu des perspectives de croissance dans la chimie, l'agroalimentaire, les équipements électriques ou la construction, la filière emballage s'attend également à « *une année difficile* », a indiqué le Comité français de l'emballage papier carton. Ce secteur, qui regroupe près de 600 entreprises et emploie environ 30 000 salariés, a déjà vu ses ventes reculer de 2,3 % en valeur en 2012, à 6,35 milliards d'euros, et de 1,5 % en volume. Les producteurs français ont néanmoins compensé en partie le recul de leur marché national avec des exportations. Même tendance enfin pour la filière hygiène (papier-toilette, couches, etc.) qui a enregistré une baisse de ses ventes de 1,4 % l'année dernière.

L'intégralité des dossiers et supports de présentation de cette conférence, sont en ligne sur notre site internet et ont été envoyés à nos DS et/ou Secrétaires de syndicats dont nous avons l'adresse e-mail.

PAPIER = CARTON

	Salaire horaire Cartonnage et Art. de Pap.	SMP Salaires Minima Professionnels	Proposition FO nouveau SMP au 1/04/13	AG en €	Salaire horaire	Proposition finale de la FFCP 2013	Proposition finale de la FFCP 2013	AG 2013 accordée en %
Coeff OETA M	depuis le 1/04/12	depuis le 1/04/12 base 151,67 h	ancien SMP x1,3% + 20 €	2013	2013	SMP	Salaire horaire	
350	15,20 €	2 305 €	2 346 €	41 €	15,47 €	2 337 €	15,41 €	1,40
315	13,86 €	2 102 €	2 140 €	38 €	14,11 €	2 131 €	14,05 €	1,40
290	12,90 €	1 956 €	1 991 €	35 €	13,13 €	1 985 €	13,09 €	1,48
275	12,32 €	1 869 €	1 903 €	34 €	12,54 €	1 898 €	12,51 €	1,55
260	11,74 €	1 780 €	1 812 €	32 €	11,95 €	1 809 €	11,93 €	1,63
240	10,97 €	1 664 €	1 694 €	30 €	11,17 €	1 693 €	11,16 €	1,74
220	10,26 €	1 556 €	1 596 €	40 €	10,52 €	1 585 €	10,45 €	1,86
210	9,88 €	1 498 €	1 537 €	39 €	10,14 €	1 527 €	10,07 €	1,94
200	9,64 €	1 462 €	1 501 €	39 €	9,90 €	1 491 €	9,83 €	1,98
195	9,54 €	1 447 €	1 486 €	39 €	9,80 €	1 476 €	9,73 €	2,00
190	9,44 €	1 432 €	1 471 €	39 €	9,70 €	1 461 €	9,63 €	2,03
185	9,34 €	1 416 €	1 454 €	38 €	9,59 €	1 445 €	9,53 €	2,05
180	9,24 €	1 402 €	1 440 €	38 €	9,50 €	1 431 €	9,43 €	2,07
SMIC	9,43 €	1 430 €	1 431 €	1	9,43 €	/	/	1,78

Coeff Cadres	Garantie Annuelle de Rémunération 2012	Rémunération mensuelle mini 2012 (80 % GAR/12)	Proposition FO de GAR 2013 = GAR 2012 x1,3% +20€ x12	Rémunération mensuelle mini 2013 (GAR/12)	Proposition finale de la GAR de la FFCP 2013	AG 2013 accordée en %
700	53 997 €	3 600 €	54 939 €	3 663 €	54 753 €	1,40
600	46 580 €	3 105 €	47 426 €	3 162 €	47 232 €	1,40
510	39 889 €	2 659 €	40 648 €	2 710 €	40 447 €	1,40
470	36 900 €	2 460 €	37 620 €	2 508 €	37 417 €	1,40
410	32 460 €	2 164 €	33 122 €	2 208 €	32 914 €	1,40
355	28 364 €	1 891 €	28 973 €	1 932 €	28 761 €	1,40

● **Branche de la Production et Transformation des Papiers, Cartons, Celluloses et Produits Connexes – réunion de la NAO sur les salaires minima conventionnels (grille de classification) du 7 février :**

La réunion s'est tenue sur Paris au siège de la FCE-Cfdt Papier Carton le 7 février... et oui... le patronat négocie directement là bas maintenant... quel nouveau scandale après la signature de l'Accord national du 11 janvier sur la compétitivité et la sécurisation des emplois ! La Fédération fgFO Construction, secteur Papier Carton, était représentée par René Lamour, Jean-Paul Kimpe, Yannick Farré, Christophe Vanier, Donald Boscher, Christian Petrequin et Albéric Deplanque.

NÉGOCE DE MATÉRIAUX

Les négociations annuelles pour les salaires minimaux sont terminées et aucune Organisation Syndicale n'a signé les propositions patronales ci-dessous :

OUVRIERS ET ETAM

Montants mensuels en €

Niveau	Coef.	Salaires
Niv. I	165	1 431,00
Niv. II	170	1 435,45
	180	1 450,79
	195	1 499,42
Niv. III	210	1 548,06
	225	1 596,69
	245	1 661,53
Niv. IV	250	1 677,74
	270	1 742,59
	290	1 807,43
Niv. V	310	1 872,28
	330	1 937,12
	350	2 001,97

CADRES

Montants mensuels en €

VI	A	350	26 036,90
	B	380	28 268,63
Niv. II	A	410	30 500,36
	B	450	33 476,01
	C	490	36 451,66
Niv. III	A	550	40 915,12
	B	600	44 634,68
	C	650	48 354,24
Niv. IV	A	680	50 585,97
	B	750	55 793,35

Les 2 avenants complets seront consultables sur le site internet de la Fédération, www.foconstruction.com.

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Concernant les salaires minimaux, deux réunions ont eu lieu dernièrement au SFIC (Syndicat Français de l'Industrie Cimentière). Aucun accord n'est intervenu à l'issue de ces 2 réunions, et une troisième rencontre est prévue début avril, après la tenue d'une réunion intersyndicale où une proposition commune doit être élaborée.

CARRIÈRES ET MATÉRIAUX

Les négociations annuelles sont en cours dans les différentes régions pour les salaires minimaux Ouvriers et Etam. (Ci-joint le tableau mis à jour). Ce tableau sera consultable sur le site internet de la Fédération, et mis à jour régulièrement.

Pour l'instant notre Organisation a signé les accords 2013 en Auvergne, en Champagne Ardenne, en Picardie et en Rhône Alpes.

Une commission mixte a été mise en place à la demande des Organisations Syndicales de Salariés pour tenter de régler les problèmes de champ d'application des accords au sein de l'Unicem lorsque la Fib s'exclue des différentes négociations. Les travaux de cette commission seront bientôt terminés et vous seront communiqués prochainement

UNICEM SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS OUVRIERS ET ETAM

	NIVEAU 1			NIVEAU 2			NIVEAU 3			NIVEAU 4			NIVEAU 5			NIVEAU 6			NIVEAU 7			Date d'application						
	ÉCHELON		1	ÉCHELON		2	ÉCHELON		3	ÉCHELON		1	ÉCHELON		2	ÉCHELON		3	ÉCHELON		1		ÉCHELON		2	ÉCHELON		3
	1	2		1	2		1	2		1	2		1	2		1	2		1	2			1	2		1	2	
ALSACE	1 409,00	1 429,00	1 436,00	1 458,00	1 502,00	1 509,00	1 531,00	1 577,00	1 586,00	1 612,00	1 670,00	1 675,00	1 727,00	1 847,00	1 878,00	1 951,00	2 107,00	2 149,00	2 280,00	2 484,00	01/04/2012							
AQUITAINE	1 405,00	1 426,00	1 433,00	1 454,00	1 498,00	1 505,00	1 528,00	1 574,00	1 582,00	1 608,00	1 665,00	1 670,00	1 722,00	1 842,00	1 873,00	1 946,00	2 102,00	2 143,00	2 273,00	2 477,00	01/03/2012							
AUVERGNE	1 434,83	1 56,09	1 462,47	1 484,78	1 529,43	1 536,86	1 560,25	1 607,01	1 615,52	1 642,09	1 700,54	1 705,86	1 759,00	1 881,23	1 913,11	1 987,51	2 146,94	2 189,45	2 322,31	2 529,56	01/03/2013							
BOURGOGNEFRANCHE-COMTÉ	1 432,00	1 438,00	1 445,00	1 449,00	1 493,00	1 500,00	1 522,00	1 588,00	1 571,00	1 594,00	1 651,00	1 656,00	1 707,00	1 825,00	1 857,00	1 929,00	2 084,00	2 125,00	2 254,00	2 455,00	01/11/2012							
BRETAGNE	1 435,00	1 445,00	1 450,00	1 470,00	1 514,00	1 522,00	1 546,00	1 592,00	1 600,00	1 622,00	1 685,00	1 690,00	1 743,00	1 863,00	1 896,00	1 969,00	2 126,00	2 169,00	2 300,00	2 505,00	01/01/2013							
CENTRE	1 411,00	1 432,00	1 439,00	1 461,00	1 505,00	1 512,00	1 534,00	1 581,00	1 589,00	1 615,00	1 673,00	1 678,00	1 730,00	1 850,00	1 882,00	1 955,00	2 112,00	2 154,00	2 285,00	2 489,00	01/04/2012							
CHAMPAGNE ARDENNE	1 440,00	1 462,00	1 469,00	1 490,00	1 535,00	1 542,00	1 566,00	1 613,00	1 622,00	1 648,00	1 706,00	1 712,00	1 766,00	1 888,00	1 920,00	1 995,00	2 155,00	2 197,00	2 332,00	2 539,00	01/01/2013							
ILE DE FRANCE	1 410,00	1 432,00	1 438,00	1 459,00	1 503,00	1 510,00	1 534,00	1 580,00	1 588,00	1 614,00	1 671,00	1 677,00	1 730,00	1 849,00	1 880,00	1 954,00	2 110,00	2 158,00	2 282,00	2 486,00	01/01/2012							
LANGUEDOC-ROUSSILLON	1 409,00	1 430,00	1 436,00	1 458,00	1 501,00	1 508,00	1 532,00	1 578,00	1 586,00	1 612,00	1 669,00	1 674,00	1 726,00	1 847,00	1 878,00	1 952,00	2 107,00	2 149,00	2 280,00	2 483,00	01/01/2012							
LIMOUSIN	1 411,00	1 432,00	1 439,00	1 461,00	1 505,00	1 512,00	1 534,00	1 581,00	1 589,00	1 615,00	1 673,00	1 678,00	1 730,00	1 850,00	1 882,00	1 955,00	2 112,00	2 154,00	2 285,00	2 489,00	01/04/2012							
LORRAINE	1 406,30	1 426,80	1 433,98	1 455,50	1 499,58	1 506,75	1 529,30	1 575,43	1 583,63	1 609,25	1 666,65	1 671,78	1 724,05	1 843,98	1 874,73	1 947,50	2 104,33	2 145,33	2 275,50	2 479,48	01/01/2012							
MIDI PYRÉNÉES	1 409,00	1 430,00	1 436,00	1 458,00	1 501,00	1 508,00	1 532,00	1 578,00	1 586,00	1 612,00	1 669,00	1 674,00	1 726,00	1 847,00	1 878,00	1 952,00	2 107,00	2 149,00	2 280,00	2 483,00	01/01/2012							
NORD-PAS DE CALAIS	1 435,00	1 441,00	1 457,00	1 479,00	1 522,00	1 530,00	1 552,00	1 599,00	1 608,00	1 633,00	1 692,00	1 697,00	1 750,00	1 872,00	1 904,00	1 978,00	2 136,00	2 178,00	2 312,00	2 518,00	01/03/2013							
NORMANDIE	1 406,00	1 424,00	1 430,00	1 452,00	1 496,00	1 503,00	1 525,00	1 571,00	1 580,00	1 606,00	1 663,00	1 669,00	1 720,00	1 839,00	1 871,00	1 944,00	2 099,00	2 141,00	2 271,00	2 474,00	01/01/2012							
PAYS DE LOIRE	1 435,00	1 445,00	1 450,00	1 470,00	1 514,00	1 522,00	1 546,00	1 592,00	1 600,00	1 626,00	1 685,00	1 690,00	1 743,00	1 863,00	1 896,00	1 969,00	2 126,00	2 169,00	2 300,00	2 505,00	01/03/2013							
PICARDIE	1 435,00	1 447,00	1 454,00	1 477,00	1 520,00	1 529,00	1 552,00	1 599,00	1 607,00	1 633,00	1 691,00	1 696,00	1 749,00	1 871,00	1 903,00	1 977,00	2 135,00	2 177,00	2 309,00	2 515,00	01/02/2013							
POITOU CHARENTES	1 426,00	1 436,00	1 442,00	1 465,00	1 509,00	1 516,00	1 540,00	1 586,00	1 594,00	1 620,00	1 678,00	1 683,00	1 735,00	1 856,00	1 887,00	1 961,00	2 119,00	2 161,00	2 292,00	2 496,00	01/09/2012							
PACA-CORSE	1 409,00	1 430,00	1 436,00	1 458,00	1 501,00	1 508,00	1 532,00	1 578,00	1 586,00	1 612,00	1 669,00	1 674,00	1 726,00	1 847,00	1 878,00	1 952,00	2 107,00	2 149,00	2 280,00	2 483,00	01/01/2012							
RHÔNE ALPES	1 450,00	1 463,00	1 456,00	1 483,00	1 525,00	1 533,00	1 555,00	1 602,00	1 611,00	1 637,00	1 696,00	1 701,00	1 754,00	1 876,00	1 907,00	1 981,00	2 140,00	2 182,00	2 315,00	2 522,00	01/01/2013							

CIRCULAIRE 20/13/F.S./D.T

ÉLECTIONS

Depuis la loi scélérate du 20 août 2008, il est nécessaire de faire remonter tous vos PV d'élections à la Fédération afin qu'ils puissent compter dans le calcul de la représentativité mais aussi que nous puissions vous aider à les contrôler par rapport aux nouvelles normes exigées.

Vous pouvez nous faire suivre ces PV, recto et verso, par courrier à la :

Fédération Générale Force Ouvrière Construction

170 avenue Parmentier

CS 20006

75479 Paris Cedex 10

Ou par mail à ce courriel : **deborah.fgfo@orange.fr**

Hebdomadaire

De la Confédération Générale du Travail Force Ouvrière,
fondé pendant la guerre sous le titre de

RESISTANCE OUVRIERE

Directeur de la publication: J-C Maily

141, avenue du Maine, 75680 Paris Cedex 14

Tél: 01.40.52.84.55 - Fax:01.40.52.84.71

Mail: fohebdo@fore-ouvriere-hebdo.fr

FORCE

Ouvrière

**Un journal indispensable pour connaître l'évolution de la législation ou encore suivre les conflits.
Chaque semaine *FO hebdo* envoie ses reporters aussi bien pour couvrir les séances de négociations
interprofessionnelles que pour des enquêtes dans les entreprises et les chantiers.**

**Des articles, l'édito de J-C Maily et des informations que vous ne lirez nulle part ailleurs
pour 54 euros par an**

(18 euros seulement pour les adhérents de Force Ouvrière)

NOM.....PRENOM.....

ADRESSE.....

VILLE.....

CODE POSTAL.....

TEL.....

**A RENVoyer A FORCE OUVRIERE HEBDO,
SERVICE ABONNEMENT, 141 AV. DU MAINE, 75680 PARIS CEDEX 14,
ACCOMPAGNE D'UN CHEQUE LIBELLE AU NOM DE FORCE OUVRIERE HEBDO.**

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 F.O. Construction
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Email : fgfoconstruction@orange.fr
Site internet : www.fgfoconstruction.com

BULLETIN D'INFORMATION DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO

170, avenue Parmentier – CS 20006 – 75479 PARIS CEDEX 10

Directeur de la publication :
Frank SERRA

Conception, réalisation :
Compédit Beauregard – 61600 La Ferté-Macé – www.compedit-beauregard.fr

N° d'inscription commission paritaire des papiers de presse :
0613 S 07925

Site Internet :
www.fgfoconstruction.com



Non aux licenciements boursiers,

Après notre dernière étude concernant le cac 40 et les nombreux et admiratifs remerciements qui m'ont été adressés à son sujet, je me suis appliqué à poursuivre cette enquête en écrivant ce que j'ai nommé « Non aux licenciements boursiers ».

Ce titre, un peu long, retiendra cependant immédiatement l'attention du lecteur, car le plus difficile dans un article c'est son titre. Tout en étant court, il doit être un résumé de ce qui va suivre. Entendons-nous bien : il faut que le titre reflète l'article... ou le contraire, je ne sais plus. En tous cas l'article doit être en relation avec son titre, ça c'est sûr, et le titre doit être plus court que l'article, ça c'est certain... J'arrêterai là cette digression en espérant que vous en aurez dégagé la substantifique moelle. Quoiqu'il en soit, en lisant « Non aux licenciements boursiers » en exergue de cette étude de fond, on comprend immédiatement qu'il sera question de licenciements et que ces licenciements sont de nature boursière. L'attention aiguillée par cette habile entrée en matière, le curieux se jettera sur l'article, comme un pou sur la crête d'un coq et apprendra du coup, le pourquoi du comment que contient cette formule sibylline.

Je connais bien les questions économiques, je crois vous avoir déjà dit qu'un de mes maîtres était le fameux économiste tchèque Kulasec, Jean de son prénom. Il avait, avec son épouse (cette dernière avait en effet, une grande expérience en matière de bourses) fondé une école de formation et j'ai eu la chance d'assister à ses cours.

Je peux donc vous écrire sans risque d'erreur, qu'une entreprise qui veut faire croire à ses actionnaires et au petit monde boursier qu'elle est gérée au plus juste de façon que soit dégagé le maximum de bénéfice, licencie du per-

Fédération Générale

FO

CONSTRUCTION

»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2011	125,09
% sur 1 mois	0,40
% sur 1 an	2,50

SMIC au 1^{er} janvier 2013 :

Horaire (brut)	9,43 €
Mensuel brut (35 h)	1 430,25 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/13	3 086 €
-------------	---------

sonnel pour compresser la masse salariale et distribuer l'économie ainsi réalisée à ses actionnaires. Les actionnaires sont contents, le disent autour d'eux et le prix des actions monte parce que tout le monde veut en acheter. Ce qui démontre si besoin était que la finance est l'ennemie du salariat.

Voilà ! J'aurais aimé m'étendre davantage, mais j'en ai peut-être déjà trop dit et mon coude me lance. Encore une crise de goutte ! Je n'aurais pas dû dîner chez la grande Mado : la nourriture y est trop riche.

N'importe, l'essentiel a été dit. Votre dévoué,

 Gérard MANSOIF,
Chevalier de l'Ordre du Blanquassé



ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



INSP 2012 - V2 - 07 / 2012 - Crédit photo : M. Jolibois

PRO BTP, groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, est né de la famille du BTP pour mieux la protéger.

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE



ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

www.probtp.com

