

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 618 | JUIN 2013



ÉDITORIAL

TOUJOURS PAS D'ACCALMIE SUR LE FRONT DU CHÔMAGE

Les chiffres qui viennent d'être publiés par Pôle Emploi confirment une nouvelle et forte augmentation du nombre de demandeurs d'emploi : **65 000 en plus**, toutes catégories confondues.

Fin avril 2013, en France métropolitaine, 4 799 200 personnes inscrites à Pôle Emploi étaient tenues de faire des actes positifs de recherche d'emploi (cat A, B et C) soit 40 000 personnes de plus en un mois (+ 1.2 %).

Sont, une nouvelle fois, particulièrement impactés les jeunes (+ 2 % pour les moins de 25 ans en catégorie A). Le chômage de longue durée continue son inquiétante progression (+ 1.9 % concernant les inscriptions à Pôle emploi depuis plus de 2 ans) et la durée moyenne d'inscription sur les listes de Pôle Emploi est passée en un mois de 254 jours à 266 jours. FORCE OUVRIÈRE relève que s'agissant des motifs d'entrée à Pôle Emploi, les licenciés pour motifs économiques diminuent (- 2,9 %) alors que les inscriptions pour fin de CDD et intérim augmentent très

sensiblement (+ 4.2 % pour les CDD et plus + 1.8 % pour l'intérim).

Curieuse coïncidence et symbole malheureux, FORCE OUVRIÈRE déplore que le premier décret d'application de la loi dite de « sécurisation de l'emploi » présenté par le gouvernement porte sur les procédures de licenciements pour motif économique, raccourcissant de ce fait drastiquement les délais de consultation des représentants du personnel. Drôle de façon d'endiguer la montée du chômage et de sécuriser l'emploi !

Face aux conditions imposées de Bruxelles, enjoignant le gouvernement français de réformer son marché du travail et son système de protection sociale à la baisse, Force Ouvrière rappelle que le retour de la croissance et donc la baisse du chômage passent par un changement de politique macro-économique au niveau national et européen. Ce sont notamment ces revendications que FORCE OUVRIÈRE portera lors de la Conférence Sociale des 20 et 21 juin 2013.

Extrait du communiqué du 31 mai 2013 de la Confédération.

 Frank SERRA
Secrétaire Général

Vous trouverez dans ce *Faits et Idées* la circulaire confédérale du secteur de Stéphane Lardy, secrétaire Confédéral, sur le dossier contrat génération.

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION

SOMMAIRE

- I. GENÈSE DU DISPOSITIF**
- II. LES DEUX FORMES DU CONTRAT DE GÉNÉRATION**
- III. LES ACCORDS COLLECTIFS CONTRAT DE GÉNÉRATION OU, À DÉFAUT D'ACCORD, LES PLANS D' ACTIONS**
- IV. L'AIDE FORFAITAIRE CONTRAT DE GÉNÉRATION**

Face au chômage de masse qui frappe notre pays, deux populations sont particulièrement frappées et fragilisées : les jeunes et les seniors. Les derniers chiffres d'inscription à Pôle Emploi de mars 2013 sont révélateurs à cet égard : le nombre de demandeurs d'emploi de moins de 25 ans en catégorie A augmente de 10,9 % sur un an et le nombre de demandeurs d'emploi de plus de 50 ans de 17 % sur un an. Face à ce drame, lors de la campagne présidentielle de 2012, le futur président de la République a souhaité mettre en place un dispositif associant recrutement en CDI d'un jeune, maintien dans l'emploi d'un senior et transmission des savoirs et des compétences entre les deux. À cet effet, le gouvernement a invité les interlocuteurs sociaux à négocier la mise en œuvre du contrat de génération qui allait être créé par le législateur. L'accord du 19 octobre 2012, signé par l'ensemble des organisations syndicales et patronales, a permis d'encadrer le dispositif entre faisant, notamment, une distinction entre grandes et petites entreprises. La loi du 1^{er} mars 2013 et les décrets sont venus compléter l'ensemble du dispositif.

Force Ouvrière l'a dit d'emblée, construire des politiques sociales tournées vers les jeunes, c'est bien, mais cela reste manifestement insuffisant ! Remettre au centre des politiques publiques l'emploi nécessite une véritable réorientation de la construction européenne, la fin des politiques d'austérité budgétaire qui brident la croissance. Il n'est donc pas possible, pour la Confédération, de dissocier les politiques sociales des politiques macro-économiques. Par conséquent, le contrat de génération, s'il est intéressant pour des jeunes qui seront embauchés en CDI, ne pourra, à lui seul, inverser la courbe du chômage des moins de 25 ans.

Pour autant, le dispositif est maintenant opérationnel et ce bulletin Emploi vise à appuyer

nos équipes syndicales dans leur approche revendicative, lorsqu'elles devront négocier et contrôler la mise en place des contrats de génération.

Comprendre et analyser les nouvelles dispositions de la loi afin de construire un véritable rapport de force dans la négociation, assurer le contrôle ouvrier, c'est aussi cela le sens de notre démarche syndicale. Nous espérons que ce bulletin pourra vous y aider.

LA SITUATION DES JEUNES ET DES SENIORS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

La population des jeunes âgées de 15 à 24 ans s'élèvent à 7.5 millions en 2011. Ces jeunes sont majoritairement en inactivité car scolarisés (4.5 millions) et les autres sont sur le marché du travail. Parmi les 3 millions de jeunes actifs, 700 000 recherchent un emploi. Ainsi, le taux de chômage, qui mesure la proportion de chômeurs parmi les jeunes actifs est de 22 % en 2011. Outre un écart important de taux de chômage entre les jeunes et l'ensemble des 15-64 ans, les jeunes actifs ont aussi la particularité de subir de fréquents aller et retour entre des phases d'emplois courts (CDD et intérim) et des phases de chômage. Les jeunes sont ainsi sur-représentés dans les contrats courts : en 2011, 33 % des jeunes de 15 à 29 ans en emploi dans le privé ont un contrat court type CDD ou intérim, contre 13 % pour l'ensemble des salariés. Un des enjeux les concernant est donc aussi de favoriser leur accès à un emploi durable en CDI.

Les salariés seniors sont quant à eux dans une situation quelque peu différente. Ils sont majoritairement en emploi et ont un CDI. Pour autant, si le taux de chômage des plus de 50 ans est inférieur de 3 points à la moyenne, il faut noter ces derniers mois une forte augmentation, + 18 % des inscriptions des plus de 50 ans à Pôle Emploi, contre 11 % en moyenne. Par ailleurs, les salariés seniors sont particulièrement confrontés au risque chômage de longue durée (plus d'un an) voir de très longue durée (plus de trois ans). En effet, en décembre 2012, la durée moyenne d'inscription à Pôle Emploi pour les plus de 50 ans était de 442 jours alors qu'elle était de 139 jours pour les jeunes et de 255 jours en moyenne.

I. LA GENÈSE DU DISPOSITIF ET LES OBJECTIFS DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

Les contrats de génération ont fait partie des promesses de la campagne du candidat à la Présidence de la République, François Hollande, en 2012. Une fois élu, ce dernier a souhaité que soit mise en œuvre rapidement cette mesure destinée prioritairement à améliorer l'emploi des jeunes.

Les interlocuteurs sociaux ont par ailleurs été invités à se prononcer uniquement sur les modalités de mise en œuvre de cette nouvelle mesure. À travers un document d'orientation, le gouvernement a ainsi présenté les grandes lignes de ce que serait cette mesure tout en confiant aux organisations syndicales et patronales la mission de négocier sur les modalités de mise en œuvre. Au terme de quatre séances de négociation, les cinq confédérations syndicales représentatives au niveau nationale interprofessionnel et les représentants du patronat sont parvenus à un accord et ont paraphé l'ANI du 19 octobre 2012, relatif à la mise en œuvre du contrat de génération.

Sur la base de l'Accord National Interprofessionnel (ANI), le Parlement a ensuite adopté une loi portant création du contrat de génération (loi 2013-185 du 1^{er} mars 2013) et le gouvernement a adopté un décret d'application (décret 2013-222 du 15 mars 2013). Les contrats de génération sont donc et officiellement créés à compter de cette date.

Reprenant le contenu de l'Accord National Interprofessionnel, la loi fixe à trois les objectifs poursuivis par le contrat de génération.

Ainsi, le nouvel article L. 5121-6 du Code du travail dispose que le contrat de génération a pour objectifs :

- de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminé ;
- de favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- et d'assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Il convient en effet, au regard des particularités des jeunes sur le marché du travail, de favoriser leur embauche en CDI et, s'agissant des

seniors, d'éviter le plus possible qu'ils ne soient au chômage dans la mesure où il leur est ensuite extrêmement difficile de retrouver un emploi.

II. LES DEUX FORMES DU CONTRAT DE GÉNÉRATION

« Contrat de génération » est l'appellation unique d'un dispositif qui prend deux formes très différentes en fonction de la taille de l'entreprise.

Il s'agit, selon le cas :

- soit d'une aide financière versée par l'État à l'entreprise sous certaines conditions,
- soit de l'obligation pour les grandes entreprises d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut d'accord, par un plan d'actions si elles veulent ne pas payer une pénalité financière.

A/ Le contrat de génération dans les entreprises de moins de 300 salariés : une aide financière versée à l'entreprise sous certaines conditions

1. Conditions requises pour les entreprises de moins de 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés :

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés ou qui appartiennent à un groupe, au sens de l'article L. 2331-1, dont l'effectif est inférieur à cinquante salariés bénéficient d'une aide financière dès lors qu'elles remplissent les deux conditions suivantes :

- Elles embauchent en contrat à durée indéterminée à temps plein et maintiennent dans l'emploi pendant la durée de l'aide un jeune âgé de moins de vingt-six ans ou un jeune de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé. Lorsque son parcours ou sa situation le justifie, le jeune peut être employé à temps partiel, avec son accord. La durée hebdomadaire du travail du jeune ne peut alors être inférieure à quatre cinquièmes de la durée hebdomadaire du travail à temps plein ;
- Elles maintiennent dans l'emploi en contrat à durée indéterminée, pendant la durée de l'aide ou jusqu'à son départ en retraite, un sa-

larié âgé d'au moins cinquante-sept ans ; ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans au moment de son embauche ; ou un salarié âgé d'au moins cinquante-cinq ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

ZOOM sur le contrat de génération « transmission d'entreprise »

Les entreprises de moins de 50 salariés bénéficient également de l'aide financière lorsque le chef d'entreprise, âgé de 57 ans et plus, embauche un jeune de moins de 26 ans en CDI dans la perspective de lui transmettre l'entreprise. Il n'y a cependant pas d'impératif à céder en définitive et à terme l'entreprise au jeune identifié dans le contrat de génération.

2. Conditions requises pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés :

- Ces entreprises peuvent, dans le cadre de contrat de génération, bénéficier d'une aide financière dès lors qu'elles remplissent les conditions précédentes (embauche en CDI d'un jeune de moins de 26 ans et maintien dans l'emploi d'un senior) ;
- Il faut par ailleurs qu'elles soient couvertes par un accord collectif d'entreprise, ou, à défaut d'accord attesté par un procès-verbal de désaccord, par un plan d'actions, ou, à défaut d'accord d'entreprise ou de plan, qu'elles soient couvertes par un accord de branche.

B/ Le contrat de génération dans les entreprises de plus de 300 salariés : une obligation d'être couvert par un accord, ou à défaut d'accord, par un plan d'action pour éviter de payer une pénalité financière

Les entreprises employant au moins trois cents salariés ou qui appartiennent à un groupe employant au moins trois cents salariés, ainsi que les établissements publics à caractère industriel et commercial employant au moins trois cents salariés, sont soumis à une pénalité lorsqu'ils ne sont pas couverts par un

accord collectif d'entreprise ou de groupe et lorsque, à défaut d'accord collectif attesté par un procès-verbal de désaccord dans les entreprises pourvues de délégués syndicaux, l'employeur n'a pas élaboré un plan d'action.

La priorité doit donc être donnée à la négociation dans l'entreprise. Le plan d'action, qui est un acte unilatéral de l'employeur, ne peut intervenir qu'à défaut d'accord collectif attesté par un procès-verbal de désaccord.

Ce n'est qu'en l'absence d'accord, à l'issue d'une négociation loyale, que l'employeur pourra établir un plan d'actions en tant qu'acte unilatéral. L'employeur doit par ailleurs soumettre le plan d'actions au comité d'entreprise ou, à défaut aux délégués du personnel.

Le procès-verbal de désaccord qui autorise l'employeur à faire un plan d'actions doit avoir un contenu précis. Ainsi il doit notamment indiquer le nombre et les dates de réunion, les points de désaccord, ainsi que les propositions respectives des parties.

Le procès-verbal de désaccord, le diagnostic ainsi que le plan d'actions devront être transmis à l'administration du travail.

Résumé des modalités du contrat de génération selon la taille de l'entreprise :

TAILLE DE L'ENTREPRISE	MODALITÉS DU CONTRAT DE GÉNÉRATION
Conditions requises pour les entreprises de moins de 50 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est inférieur à 50 salariés	Une aide financière de l'État à l'entreprise versée à la condition : <ul style="list-style-type: none"> • d'embaucher un jeune en CDI, • et de maintenir dans l'emploi un senior.
Conditions requises pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés	Une aide financière de l'État à l'entreprise versée à la condition : <ul style="list-style-type: none"> • d'embaucher un jeune en CDI, • de maintenir dans l'emploi un senior, • et d'être couverte par un accord collectif d'entreprise ou de groupe ou, à défaut d'accord, par un plan d'action. À défaut d'accord ou de plan l'entreprise peut faire valoir un accord de branche étendu, si il existe, pour demander à bénéficier de l'aide financière.
Entreprises de 300 salariés et plus ou les entreprises appartenant à un groupe employant au moins 300 salariés	S'exonérer du paiement d'une pénalité par l'existence d'un accord collectif d'entreprise ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

III. LES ACCORDS COLLECTIFS CONTRAT DE GÉNÉRATION OU, À DÉFAUT D'ACCORD, LES PLANS D'ACTION

A/ Un préalable à la négociation : le diagnostic

Un diagnostic doit être réalisé préalablement à la négociation d'un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche. Ce diagnostic doit notamment évaluer la mise en œuvre des engagements pris antérieurement par l'entreprise, le groupe ou la branche concernant l'emploi des salariés âgés.

Selon l'article D. 5121-27, le diagnostic comporte notamment des éléments relatifs à la pyramide des âges, aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, aux prévisions de départ à la retraite, aux perspectives de recrutement ; aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle, aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité.

Le diagnostic est joint à l'accord collectif ou, à défaut d'accord, au plan d'action et est transmis à l'administration du travail.

B/ Contenu des accords collectifs et des plans d'actions

L'accord collectif d'entreprise, de branche ou, à défaut d'accord, le plan d'action doit obligatoirement comporter des engagements sur trois sujets :

- 1) la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi,
- 2) l'emploi des salariés âgés,
- 3) la transmission des savoirs et des compétences.

L'accord collectif d'entreprise, de groupe ou de branche doit également comporter des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés et la prévention de la pénibilité.

Les engagements pris sont associés à des objectifs et des indicateurs chiffrés. L'accord doit également comporter le calendrier prévisionnel de mise en œuvre des engagements ainsi que les modalités de suivi et d'évaluation de leur réalisation. L'accord est à durée déterminée : 3 ans maximum.

1. Contenu de l'accord concernant la formation et l'insertion durable des jeunes

L'accord ou le plan d'action doit fixer :

- des objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche, en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée ;
- des modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail ;
- des modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent ;
- les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires.

« Volet insertion des jeunes » d'un accord génération : exemple d'objectifs et d'indicateurs.

Un accord d'entreprise peut par exemple retenir l'objectif d'insérer en CDI 30 % des jeunes déjà présents dans l'entreprise en contrat court dans l'entreprise, soit 30 jeunes sur les trois années à venir à un rythme de 10 par an.

Les indicateurs de suivi de cet objectif peuvent être : le nombre de jeunes en contrat court, le nombre de jeunes qui se sont effectivement vus proposer un CDI, le nombre de jeunes ayant accepté le poste en CDI mais aussi l'âge de ces derniers et les postes sur lesquels ils sont employés ainsi que la progression annuelle des propositions d'embauche en CDI et les nombres d'embauches en CDI effectives.

2. Contenu de l'accord concernant les seniors

Tout comme la partie sur l'embauche des jeunes, l'accord collectif, ou à défaut d'accord, le plan d'actions doit comporter :

- des objectifs chiffrés de l'entreprise, du groupe ou de la branche en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés ;
- des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail ;
- des actions pertinentes dans au moins deux des cinq domaines suivants :
 - recrutement de salariés âgés dans l'entreprise, le groupe ou la branche ;
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges ;
 - organisation de la coopération intergénérationnelle ;
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation.

Volet « emploi des salariés seniors » d'un accord génération : exemple d'objectifs et d'indicateurs

Selon la rédaction de l'objectif « emploi des salariés âgés » dans les anciens accords seniors, certaines entreprises parvenaient à atteindre l'objectif, sans action particulière, uniquement au regard de l'évolution naturelle de la pyramide des âges de l'entreprise. Il convient donc d'être vigilant sur cet aspect des choses.

Concernant le « maintien dans l'emploi » des salariés âgés et son objectif chiffré, le plus favorable est d'arriver à maintenir dans l'emploi, jusqu'à leur départ à la retraite, 100% des salariés âgés d'au moins 57 ans au moment de la signature de l'accord soit X personnes.

En termes d'indicateurs de suivi, il conviendrait alors de suivre le nombre de salariés de plus de 57 ans dont le contrat de travail est en cours, le nombre de rupture des contrats de travail des salariés de plus de 57 ans et les motifs de rupture.

Pour participer au maintien dans l'emploi, des actions d'aménagement du temps de travail peuvent être envisagés ou des mesures de cessation progressive d'activité avec maintien intégral du salaire, peuvent être revendiquées.

Dans ces hypothèses, les indicateurs de suivi sont notamment le nombre de salariés seniors potentiellement concernés, ceux à qui le dispositif a été effectivement proposé et enfin ceux qui l'ont acceptés.

3. Contenu de l'accord concernant la transmission des savoirs

L'accord collectif ou le plan d'actions doit enfin définir des actions permettant la transmission des savoirs et des compétences entre les salariés, qu'ils soient jeunes ou non.

Ces modalités de transmission des compétences prévues par l'accord collectif ou le plan d'action peuvent comprendre notamment :

- La mise en place de binômes d'échange de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes ayant développé une première expérience professionnelle dans l'entreprise.
- L'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail.

C/ Dépôt, contrôle et suivi des accords collectifs et plans d'actions

L'accord collectif d'entreprise ou de branche ou, à défaut, le plan d'actions doivent obligatoirement être déposés à l'administration du travail. Ils font l'objet d'un contrôle de conformité c'est-à-dire que l'administration apprécie le contenu de l'accord ou du plan. La conformité de l'accord de branche est, pour sa part examinée à l'occasion de son extension.

Lorsque l'administration constate qu'une entreprise ou un établissement public de plus de 300 salariés n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action, ou est couvert par un accord collectif ou un plan d'action non-conforme, elle met en demeure l'entreprise ou l'établissement public de régulariser sa situation.

La transmission des savoirs et des compétences dans les accords et plans

Les actions susceptibles d'être mises en œuvre en vue d'assurer la transmission des savoirs et des compétences peuvent être très diverses, à l'image de la diversité des situations d'emploi, de travail et de l'organisation des entreprises.

Elle se conçoit traditionnellement entre un nouvel embauché et un salarié plus âgé, plus expérimenté dans le poste mais peut également prendre d'autres formes.

Aussi, il semble nécessaire dans le cadre des accords contrat de génération, d'identifier les différentes formes et modalités d'accompagnement qui se pratiquent dans l'entreprise et d'apprécier leur efficacité.

Par exemple, il peut être envisagé de mettre en place une action visant à valoriser la fonction d'accueil et d'accompagnement. Cette valorisation peut alors prendre la forme d'un allègement de la charge de travail, de la mise en place d'heures de « mission accompagnement » et/ou du versement d'une prime. Par ailleurs, un objectif chiffré de former 100 % des salariés volontaires à l'accompagnement peut également être envisagé.

Pour les accords d'entreprise ou les plans d'actions, le contrôle de conformité est effectué par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi dans un délai de trois semaines dans le cas d'un accord et de six semaines dans le cas d'un plan d'action, à compter de la date de dépôt de l'ensemble des pièces mentionnées à l'article R. 5121-29 du Code du travail.

Par ailleurs, les entreprises doivent transmettre chaque année à l'autorité administrative compétente un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord collectif ou du plan d'action. Ce document est également transmis, d'une part, aux délégués syndicaux et, d'autre part, aux membres du comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel ou, à défaut, aux salariés. À défaut de transmission ou en cas de transmission incomplète, l'entreprise ou l'établissement public sont mis en demeure de communiquer ce document ou de le compléter dans un délai d'un mois et à défaut d'exécution de la mise en demeure, l'autorité administrative compétente prononce une pénalité dont le montant s'élève à 1500 € par mois entier de retard.

Les branches professionnelles doivent également transmettre chaque année au ministre chargé de l'emploi un document d'évaluation sur la mise en œuvre de l'accord. Le document d'évaluation doit, au minimum, comporter :

- L'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions portant sur l'insertion durable des jeunes, et en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée.
- Le suivi des indicateurs mis en place pour chacune des actions en faveur de l'emploi des salariés âgés, en particulier sur les objectifs chiffrés en matière de recrutement et de maintien dans l'emploi des salariés âgés.
- Le suivi des actions en faveur de la transmission des compétences.

D/ Pénalité encourue par les entreprises de plus de 300 salariés en l'absence d'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, de plan d'actions

Les entreprises de plus de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est supérieur à 300 salariés ont jusqu'au 30 septembre 2013 pour être couverte par un accord collectif ou, à défaut d'accord, par un plan d'action.

À défaut d'accord ou de plan, et en cas d'absence de régularisation par l'entreprise ou l'établissement public, une pénalité prévue à l'article L. 5121-9 du Code du travail s'applique.

Le montant de la pénalité est plafonné à 1 % des rémunérations ou gains, au sens du pre-

ZOOM sur le contenu des accords de branche

La négociation triennale sur l'emploi des salariés âgés est remplacée par une négociation portant sur les contrats de génération (L. 2241-4 du Code du travail).

La négociation au niveau de la branche professionnelle doit, tout comme la négociation d'entreprise, être précédée d'un diagnostic sur la réalisation des engagements pris antérieurement et sur la situation de l'emploi dans la branche. Par ailleurs, les thèmes à aborder sont identiques à ceux des accords d'entreprise (insertion professionnelle des jeunes, maintien dans l'emploi des salariés âgés, transmission des savoirs). Aussi, la négociation de branche sur contrat de génération devrait englober les deux objectifs suivants :

- *donner une impulsion et des orientations à la négociation d'entreprise c'est-à-dire aiguiller la négociation ou, à défaut d'accord, les plans d'actions. Ainsi, l'accord de branche peut faire valoir les priorités de la branche, indiquer ce que pourrait être les actions à mettre en œuvre et y associer des indicateurs de suivi,*
- *indiquer les différentes modalités de transmission des savoirs et des compétences qui peuvent être retenues et mises en place dans les petites entreprises de la branche qui auront demandé et obtenue le bénéfice de l'aide financière liée à l'embauche d'un jeune en CDI et au maintien dans l'emploi d'un seniors.*

Le contrôle de conformité des accords de branche sera réalisé au moment de son extension. Tous les ans les branches devront par ailleurs transmettre au ministère du travail un document d'évaluation de la mise en œuvre de l'accord.

mier alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale ou du premier alinéa de l'article L. 741-10 du Code rural et de la pêche maritime, versés aux travailleurs salariés ou assimilés au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent Code ou, lorsqu'il s'agit d'un montant plus élevé, à 10 % du montant de la réduction dégressive prévue à l'article L. 241-13 du Code de la sécurité sociale, pour les rémunérations versées au cours des périodes pendant lesquelles l'entreprise ou l'établissement public n'est pas couvert par un accord collectif ou un plan d'action conforme aux articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 du présent Code.

Pour fixer le montant de la pénalité, l'autorité administrative évalue les efforts constatés pour conclure un accord collectif ou établir un plan d'action conforme aux mêmes articles L. 5121-10, L. 5121-11 et L. 5121-12 ainsi que la situation économique et financière de l'entreprise ou de l'établissement public.

IV. L'AIDE FORFAITAIRE VERSÉE AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES

»» Contrôle préalable au versement

L'aide financière liée à l'embauche d'un jeune en CDI et au maintien dans l'emploi d'un senior n'est pas versée à l'entreprise si celle-ci a procédé, dans les six mois précédant l'embauche du jeune, à un licenciement pour motif économique sur les postes relevant de la catégorie professionnelle dans laquelle est prévue l'embauche, ou à une rupture conventionnelle homologuée ou à un licenciement pour un motif autre que la faute grave ou lourde ou l'inaptitude sur le poste pour lequel est prévue l'embauche ; ou si elle n'est pas à jour de ses obligations déclaratives et de paiement à l'égard des organismes de recouvrement des cotisations et des contributions de sécurité sociale ou d'assurance chômage.

S'agissant des entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés, l'administra-

tion procède également à un contrôle de conformité de l'accord collectif ou du plan d'actions (sous 3 semaines en cas d'accord et 6 semaines en cas de plan d'actions) avant le versement de l'aide.

»» Le versement

Le versement de l'aide est assuré trimestriellement par Pôle emploi sur la base de documents d'actualisation fournis par l'employeur. Les institutions représentatives du personnel dans l'entreprise sont informées des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47.

»» La durée et le montant de l'aide

Le montant de l'aide est de 4000 € par an, à hauteur de 2000 € pour l'embauche d'un jeune et 2000 € pour le maintien dans l'emploi du senior. Le montant de l'aide due au titre de chacun des deux membres du binôme est proratisé, le cas échéant en fonction de la durée du travail du jeune ou du salarié âgé, lorsque cette durée est inférieure au temps plein.

L'entreprise bénéficie de l'aide pendant trois ans à compter du premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune.

L'aide est ouverte aux entreprises à compter de la date de promulgation de la loi, pour les embauches réalisées à compter du 1^{er} janvier 2013.

»» Interruption du versement de l'aide

La loi et le décret 2013-222 ont prévu des hypothèses de suspension et d'interruption de l'aide.

Ainsi, par exemple, l'aide est interrompue, dans sa totalité, en cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée du jeune ou en cas de diminution de sa durée hebdomadaire de travail en deçà des quatre cinquièmes de la durée collective de travail hebdomadaire de l'entreprise.

Elle est également interrompue dans sa totalité en cas de rupture du contrat de travail du salarié âgé dans les six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, quel que soit le motif de rupture et, au-delà des six mois suivant le premier jour d'exécution du contrat de travail à durée indéterminée du jeune, en cas de licenciement pour une cause autre que la faute grave ou lourde.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES DES ETAM

Projet d'accord : 1,5 % pour tous les groupes

FO ne sera pas signataire de toute manière car nous ne négocions pas une REMAG

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} janvier 2013 selon le barème suivant :

	NIVEAU A	NIVEAU B	NIVEAU C	NIVEAU D
Groupe 1	18 081	18 558	18 924	19 514
Groupe 2	19 538	20 303	21 129	22 187
Groupe 3	22 195	23 017	24 247	25 712
Groupe 4	25 761	26 532	28 104	30 231
Groupe 5	30 288	31 497	34 026	37 086

ARTICLE 2 : BARÈME DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13/02/2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

	3 ans d'ancienneté	6 ans d'ancienneté	9 ans d'ancienneté	12 ans d'ancienneté	15 ans d'ancienneté
Groupe 1	23	46	69	92	115
Groupe 2	27	54	81	108	135
Groupe 3	30	60	90	120	150
Groupe 4	40	80	120	160	200
Groupe 5	50	100	150	200	250

NÉGOCIATION PARITAIRE DU 28 MAI 2013 SUR LA PRIME D'ANCIENNETÉ

PROPOSITION FORCE OUVRIÈRE

1. Suppression du groupe 5
 2. Fusion du groupe 1 et 2 en groupe A
Fusion du groupe 3 et 4 en groupe B
- Passage en 6 tranches avec démarrage à 6 ans

Délégation FO Présents : Peugnier Gilles - Deuilles Denis
Bignolles Laurent - Gonzales Serge

Prochaine réunion : le 10 juillet 2013

Ancienneté	Groupe A	Groupe B
6 ans	427	179
10 ans	404	169
14 ans	242	130
18 ans	256	128
24 ans	222	111
30 ans	537	240

PROPOSITION PATRONALE

Suite aux différents groupes de travail qui se sont tenus au 2^e semestre 2012 et à la 1^{re} négociation du 30 janvier 2013, nous vous faisons la proposition suivante :

- Que la PA soit maintenue.
- Que les montants de la PA évoluent dans le temps en tenant compte de la structure de la population de la profession, sans que cela soit systématique tous les ans.
- Que la PA commence à 6 ans d'ancienneté.
- Que sa mise en place n'affecte pas les montants actuels versés aux salariés de la profession.

LA NOUVELLE GRILLE « PA » PROPOSÉE EST LA SUIVANTE :

- un point de départ de PA à 6 ans (à compter de 6 ans et 1 jour),
- une tranche supplémentaire soit 6 tranches de 5 ans,
- regroupement des groupes G1/G2 et G3/G4 pour réduire le nombre de valeurs d'ancienneté,
- intégrer la PA du G5 dans le salaire de base. Le tableau proposé est le suivant :

	6 ANS	11 ANS	16 ANS
G1/G2	28 €	52 €	93 €
G3/G4	47 €	79 €	130 €

Il est prévu d'augmenter progressivement les montants des 3 dernières tranches sur 3 années (2014, 2015 et 2016) de la façon suivante :

2014	21 ANS	26 ANS	31 ANS ET +
G1/G2	100 €	121 €	144 €
G3/G4	149 €	177 €	205 €

2015	21 ANS	26 ANS	31 ANS ET +
G1/G2	108 €	126 €	156 €
G3/G4	158 €	186 €	214 €

2016	21 ANS	26 ANS	31 ANS ET +
G1/G2	116 €	130 €	167 €
G3/G4	167 €	195 €	223 €

AVENANT DU 5 AVRIL 2013

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 5 JUILLET 1963 (RELATIVE AU PERSONNEL INGÉNIEURS ET CADRES).

»»» ARTICLE 1^{ER} : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent de la Convention Collective Nationale de l'Industrie de la Fabrication des Ciments. Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du Code du travail.

»»» ARTICLE 2 : APPOINTEMENTS MENSUELS

L'article 6 de l'annexe classifications et appointements de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres du 5 juillet 1963 est en partie modifié pour être remplacé par les dispositions suivantes :

« Les appointements minimaux sont les appointements mensuels au-dessous desquels un cadre ne peut être rémunéré.

Ils constituent des appointements de base, à l'exclusion de toutes primes, indemnités, accessoires de salaire et gratifications.

Ils sont définis pour chaque position type et, éventuellement, pour chaque échelon, à partir d'une base mensuelle correspondant au produit d'un point 100, tel que défini à l'article 6 alinéa 4 de l'annexe classifications et appointements de la présente convention, par le coefficient hiérarchique correspondant à la position repère et à l'échelon occupé par l'intéressé et par l'horaire de travail de référence (152,25 h) sur une base 100.

La formule de calcul pour déterminer lesdits appointements mensuels est donc la suivante : (Point 100 x coefficient hiérarchique x 152,25) / 100.

La valeur du point 100 servant à la détermination des appointements mensuels tels que définis à l'article 6 alinéa 3 de l'annexe classifications et appointements de la présente convention est égale à 5,2545 €. Les coefficients hiérarchiques, tels que visés au présent article, sont les suivants ».

Le reste de l'article, à savoir les dispositions relatives à la Position I, à la Position II et à la Position III demeurent inchangées.

»»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATION ANNUELLE

L'article 8 de l'annexe classifications et appointements de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres du 5 juillet 1963 est supprimé pour être remplacé par les dispositions suivantes :

« Chaque cadre est assuré que sa rémunération annuelle, non compris le cas échéant des avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la Position II), des primes de productivité, des primes de production et des primes variables, sera au moins égale au montant du produit des appointements mensuels, tels que définis à l'article 6 de l'annexe classifications et appointements de la présente convention, par treize ».

»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé le 20 mai 2009, les parties signa-

taires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du Code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe.

Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou à défaut avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

SALAIRES MINIMA MENSUELS DES INGÉNIEURS & CADRES AU 1^{ER} JUIN 2013

Point 10 : 5,2545 €

Heures : 152,25

Coefficients Hiérarchiques	Salaire mensuel base CCN	Salaire Annuel base CCN
	1	2
185	1 480,00	19 240,00
210	1 680,00	21 840,00
230	1 840,00	23 920,00
250	2 000,00	26 000,00
270	2 160,00	28 080,00
290	2 320,00	30 160,00
310	2 480,00	32 240,00
330	2 640,00	34 320,00
350	2 800,00	36 400,00
360	2 880,00	37 440,00
370	2 960,00	38 480,00
380	3 040,00	39 520,00
390	3 120,00	40 560,00
400	3 200,00	41 600,00
600	4 800,00	62 400,00

1 = coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100/100.

2 = salaire mensuel base CCN x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors primes de productivité ou de production et hors prime variable.

Fait à Paris - La Défense, Le 5 avril 2013

NOTE : La Fédération Générale Force Ouvrière Construction n'a pas signé cet accord.

ACCORD DU 10 AVRIL 2013

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DANS L'INDUSTRIE DE LA BROSSERIE

Entre :

D'une part.

La Fédération Française de la Brosserie
(F.F.B.)

Et, d'autre part.

Les organisations syndicales représentatives
de salariés signataires du présent accord.

»»» ARTICLE 2 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS « OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{ER} MAI 2013

Les salaires minima mensuels applicables
dans l'industrie de la brosserie, pour un horaire
mensuel de 151.67 heures sont fixés, au
1^{er} Mai 2013, aux valeurs suivantes en Euro :

Niveaux	Coefficients	Montants en €uro
1	140	1 433 €
	150	1 469 €
	160	1 476 €
2	175	1 496 €
	185	1 508 €
	195	1 522 €
3	210	1 564 €
	225	1 621 €
	240	1 715 €
4	250	1 779 €
	270	1 915 €
	295	2 088 €
5	310	2 196 €
	330	2 327 €
	360	2 535 €

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

»» ARTICLE 3 : GRILLE DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ « OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{er} MAI 2013

À compter du 1^{er} Mai 2013. la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en €uros, selon l'ancienneté				
	3/6 ans	6/9 ans	9/12 ans	12/15 ans	15 ans et +
140	33,20 €	66,42 €	99,62 €	132,83 €	166,03 €
150	33,43 €	66,86 €	100,29 €	133,73 €	167,16 €
160	33,66 €	67,30 €	100,96 €	134,62 €	168,27 €
175	34,00 €	68,01 €	102,01 €	136,01 €	170,01 €
185	34,16 €	68,32 €	102,49 €	136,65 €	170,81 €
195	36,07 €	72,15 €	108,22 €	144,29 €	180,37 €
210	38,84 €	77,69 €	116,53 €	155,37 €	194,22 €
225	41,62 €	83,22 €	124,85 €	166,45 €	208,06 €
240	44,39 €	88,77 €	133,15 €	177,53 €	221,91 €
250	46,26 €	92,52 €	138,79 €	185,04 €	231,31 €
270	49,96 €	99,91 €	149,86 €	199,81 €	249,77 €
295	54,57 €	109,14 €	163,71 €	218,29 €	272,85 €
310	57,34 €	114,68 €	172,02 €	229,36 €	286,71 €
330	61,04 €	122,06 €	183,11 €	244,14 €	305,18 €
360	66,60 €	133,22 €	199,81 €	266,43 €	336,19 €



**»»» ARTICLE 4 :
GRILLE DES SALAIRES
MINIMA MENSUELS « CADRES »
APPLICABLE AU 1^{er} MAI 2013**

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} Mai 2013, aux valeurs suivantes en Euro :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euro
P I a	2 386 €
P I b	2 793 €
P I c	3 124 €
P II a	3 365 €
P II b	3 520 €
P II c	3 654 €
P III a	3 886 €
P III b	4 165 €

**»»» ARTICLE 5 :
ÉGALITÉ SALARIALE
HOMMES-FEMMES**

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales. Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

Fait à Paris, le 10 avril 2013

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



**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.**

AVENANT N° 10 DU 4 AVRIL 2013

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS D'EMPLOI ET À LA DÉTERMINATION DES SALAIRES MINIMA DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET DES PORTES PLANES PORTANT DÉTERMINATION DES MONTANTS DES GRILLES DE RAG ET DE PRIME D'ANCIENNETÉ

Entre :

- La Fédération de L'Industrie Bois Construction
- L'Union des Fabricants de Menuiseries Extérieures d'une part

Et

- Les Organisations Syndicales représentatives de salariés ci-après signataires d'autre part. Il est convenu et arrêté les dispositions suivantes :

TITRE II - MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2013 est le suivant :

1.1 - Classification d'emplois « ouvriers » et « employés »

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ¹ En €
N1 E unique	100	17 164 €
N2E1	115	17 193 €
N2E2	120	17 224 €
N2E3	125	17 275 €
N3E1	135	17 296 €
N3E2	140	17 335 €
N3E3	150	17 514 €
N4E1	160	17 616 €
N4E2	170	17 850 €
N4E3	180	18 130 €
N5 E unique	190	20 516 €

1.2 - Classification d'emplois « techniciens » et « agents de maîtrise »

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ² En €
N5E1	185	19 137 €
N5E2	190	20 516 €
N5E3	210	22 413 €
N6E1	230	24 541 €
N6E2	265	28 282 €
N6E3	300	32 018 €
N7 E unique	310	33 055 €

¹ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

² Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

1.3 - Classification d'emplois « cadres »

EMPLOIS	COEF HIERAR	R.A.G. ³ En €
N7E1	305	32 553 €
N7E2	310	33 055 €
N8E1	345	36 750 €
N8E2	375	39 401 €
N8E3	420	44 695 €
N8E4	480	51 441 €

³ Base : horaire hebdomadaire de 35 heures de travail effectif en moyenne sur l'année.

GRILLE DES MONTANTS MENSUELS DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

en (Base 151,67 heures) Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord

A/ GRILLE « OUVRIERS » ET « EMPLOYÉS »

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,26	72,53	108,79	145,06	181,32
N2E1	115	37,21	74,43	111,64	148,83	186,05
N2E2	120	37,53	75,04	112,58	150,11	187,63
N2E3	125	37,84	75,69	113,51	151,35	189,20
N3E1	135	38,47	76,93	115,40	153,89	192,34
N3E2	140	38,78	77,57	116,36	155,13	193,91
N3E3	150	39,42	78,83	118,23	157,64	197,07
N4E1	160	40,04	80,08	120,14	160,17	200,22
N4E2	170	40,67	81,34	122,02	162,69	203,35
N4E3	180	41,30	82,61	123,90	165,20	206,50
N5 E unique	190	46,07	92,14	138,20	184,27	230,36

B/ GRILLE « TECHNICIENS » ET « AGENTS DE MAÎTRISE »

EMPLOIS	COEF HIERAR	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5E1	185	44,85	89,71	134,56	179,43	224,28
N5E2	190	46,07	92,14	138,20	184,27	230,36
N5E3	210	50,92	101,83	152,75	203,67	254,60
N6E1	230	55,78	111,53	167,30	223,07	278,84
N6E2	265	64,26	128,52	192,75	257,01	321,27
N6E3	300	72,74	145,48	218,22	290,96	363,70
N7E unique	310	75,16	150,33	225,50	300,66	375,82

Fait à Paris, le 4 avril 2013

BRANCHE DE LA PRODUCTION & TRANSFORMATION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES

L'ACCORD DE BRANCHE GARANTIES DE PRÉVOYANCE DE 2011 MODIFIÉ

Nous avons signé, le 25 février 2013, avec l'UNIDIS (Union de l'Intersecteurs des papiers cartons pour le dialogue et l'ingénierie sociale), représentant les employeurs de la branche de la Prod. & Transfo. des papiers, cartons, celluloses, et toutes les autres fédérations syndicales de salariés de la branche, un nouvel accord modifiant l'accord de prévoyance conventionnelle non étendu par le Ministère du Travail, du 6 octobre 2011.

Le retard pris dans l'achèvement de cette négociation démarré en 2009, qui concerne plus de 45 000 salariés et les modifications apportées en février 2013 à la rédaction de l'accord d'origine, tiennent notamment, à la volonté de tous les signataires de recommander les deux institutions de prévoyance gestionnaires et non de les désigner, dans les dispositions étendues dans toutes les entreprises.

Comme en 2011, l'accord définit un régime de prévoyance couvrant l'ensemble des salariés, comportant des garanties couvrant les risques décès et arrêts de travail (maintien de salaire en cas de longue maladie), y compris en cas d'invalidité. Il ne modifie pas les deux annexes signées en 2011, relatives au choix des organismes assureurs et au contrat référençant Aprionis prévoyance et Vauban Humanis prévoyance pour assurer le régime (avec l'Ocirp pour la rente éducation des enfants).

Soulignons que l'accord de 2013 maintient le chapitre aménageant les dispositions conventionnelles relatives à l'indemnisation de l'arrêt de travail. Mais il ne les présente plus comme une « contrepartie » à l'accord, notamment concernant la mise en œuvre de la garantie d'indemnisation de l'incapacité temporaire de travail. Les dispositions sur la maladie, après aménagement, prévoient donc que quelle que soit la catégorie professionnelle du salarié, l'employeur est tenu de verser lui-même une garantie de ressources, avant que le régime de prévoyance ne prenne le relais. La durée de versement par l'entreprise augmente avec l'ancienneté du salarié malade, pour atteindre 195 jours en cas d'ancienneté supérieure à 30 ans.

Enfin, l'accord de 2013 prévoit toujours que, sauf accord d'entreprise plus favorable au salarié, « la quote-part salariale de la cotisation finançant les garanties risque décès et risques arrêts de travail ne peut excéder 50 % ».

L'accord n'est plus signé pour une durée déterminée de trois ans ; il est conclu pour une durée indéterminée et comporte une clause de rendez-vous dans le courant de 2013, afin d'étudier les possibilités d'intégration des nouvelles mesures interprofessionnelles et/ou législatives issues de l'ANI du 11 janvier 2013. À noter aussi que les salariés sont considérés par l'accord comme déjà couverts par les garanties de prévoyance dès le 1^{er} janvier 2013.

Par ailleurs, les dispositions réécrites, soumises à extension, ne font plus référence au financement minimal que toutes les entreprises sont tenues de consacrer annuellement un pourcentage minimum de la masse salariale au financement de ces garanties. Ce pourcentage (parts patronale et salariale) fixé à 0,8 % tranches A et B de la masse salariale globale n'apparaît plus que dans l'annexe 2.

Enfin, les dispositions dont l'extension est souhaitée suppriment l'article consacré aux clauses d'application et stipulent que seules les entreprises n'ayant aucun organisme assureur au 1^{er} mars 2013 pour les risques considérés, sont tenues de s'affilier auprès des organismes référencés par l'annexe 2.

L'accord a déjà été diffusé à toutes et tous par mailing au secteur Papier Carton, si toutefois vous en désirez une nouvelle copie électronique ou par la poste, contactez la Fédération.

»»» INTER-SECTEURS DES PAPIERS CARTONS

Rappel l'I.P.C. concerne depuis 2006 toutes les branches des secteurs « Distribution et Commerce des papiers et emballage », « Production et Transformation des P.C.C », « Industrie du Cartonnage et Fabrication des

Articles des Papeterie » qui sont réunies entre elles pour négocier sur un seul accord (exemple : L'Emploi des Seniors, la Formation Professionnelle, la Santé & Sécurité, etc.).

Nous avons signé avec l'UNIDIS, l'AFDPE et la FFCP (les 3 fédérations patronales de l'IPC) le 26 avril 2013, un avenant n° 1 portant modification des dispositions de l'accord I.P.C. du 29 avril 2010 sur la Santé et la Sécurité dans le Papier Carton. Ce texte a été aussi ratifié par la Cftc et la Cgc.

Il améliore le suivi et la prévention des situations dites de pénibilité, dans le prolongement de notre accord initial du 29 avril 2010, mais aussi du travail mené par la branche en partenariat avec l'ANACT et le FACT autour de la prise en compte de la Pénibilité (réalisation de guide pratique sur les horaires atypiques notamment, mais aussi de notre négociation en cours au niveau national papier carton sur la compensation du travail de nuit, par un Compte Epargne Temps préretraite).

Le texte est complété d'un préambule qui traduit le contenu des échanges paritaires : « Prenant acte des récentes dispositions législatives visant la prévention des risques professionnels et soucieux de répondre aux engagements inscrits dans l'accord du 29 avril 2010, les parties signataires décident du présent avenant. Ce texte est la marque de l'attachement des parties signataires à une politique de prévention des risques professionnels intégrant le risque pénibilité, tel que défini par le Code du travail. Il constitue une opportunité nouvelle pour dynamiser la logique d'accompagnement des entreprises et des salariés au niveau Inter-secteurs Papiers Cartons. Cet avenant introduit des ajouts de cohérence dans l'accord initial ainsi qu'une annexe intitulée « plan d'action triennal » dont la durée est limitée. »

L'avenant a déjà été diffusé à toutes et tous par mailing au secteur Papier Carton, si toutefois vous en désirez une nouvelle copie électronique ou par la poste, contactez la Fédération.

»» BRANCHE DES INDUSTRIES DU CARTONNAGE ET DE LA FABRICATION DES ARTICLES DE PAPERIE

Nous avons signé le 13 mars 2013, avec toutes les autres fédérations syndicales de salariés de la branche Cartonnage et des Articles de Papeterie, et la FFCP (la fédération patronale du secteur) un avenant n° 2 à l'accord de branche

Mutuelle Frais de Santé APGIS du 11 février 2010. Cet avenant est lié à la 1^{re} augmentation de tarif de la mutuelle depuis 3 ans, couplée à une modification de la garantie optique fortement déficitaire, et enfin à la prise en compte légale des droits de la portabilité et des bénéficiaires selon les derniers ANI en vigueur.

En « gardien du temple conventionnel » que nous sommes, nous avons travaillé pour ne pas trop augmenter la cotisation « salarié & employeur » à la date du 1^{er} mai 2013. Le temps que nous avons mis (plus de 18 mois) aura été bénéfique pour les salariés, contrairement à ce que l'on pense, car au niveau d'une branche le temps de se mettre d'accord et d'assurer une extension du texte au JO, on gagne 14 mois par rapport à une simple mutuelle d'entreprise !

Le premier paragraphe de l'article 7 de l'Avenant n° 1 est modifié comme suit : « Les cotisations contractuelles afférentes au risque frais de santé sont fixées à compter du 1^{er} mai 2013, à la valeur de 40 € par mois, pour les salariés relevant du Régime Général de la Sécurité sociale et à 26 € par mois, pour les salariés bénéficiant du Régime local de la Sécurité sociale d'Alsace Moselle. »

Le tableau de l'article 8.2 de l'Avenant est remplacé comme suit pour le poste « Optique » à compter du 1^{er} mai 2013 :

- Monture = Forfait de 80,00 €
- Par verre Unifocal (simple ou complexe) = Forfait de 90,00 €
- Par verre Multifocal (simple ou complexe) = Forfait de 160,00 €
- Lentilles acceptées ou refusées par la Sécurité sociale (Crédit annuel) = 120,00 €
- Réduction chirurgicale de la myopie = Forfait de 300,00 €

Limitation à un équipement tous les deux ans, sauf prescription médicale justifiant une évolution de correction d'au moins 0,5 dioptries.

Les autres remboursements restent inchangés.

L'avenant a déjà été diffusé à toutes et tous par mailing au secteur Papier Carton, si toutefois vous en désirez une nouvelle copie électronique ou par la poste, contactez la Fédération.

»» PLANNING DES PROCHAINES RÉUNIONS PARITAIRES NATIONALES DANS LE SECTEUR PAPIER - CARTON

– Les Convocations de la Fédération et des employeurs sont envoyés 15 jours avant la tenue des réunions.

– Les Accords signés du Papier Carton ou les projets de texte en négociation, sont disponibles sur le nouveau site internet FO Construction.

Mardi 2 juillet 2013

Inter-secteurs des Papiers Cartons

Réunion préparatoire ouverte à tous les DS FO de l'IPC à la Fédération sur les projets d'accord IPC suivants : contrat de génération, les moyens et le financement du dialogue social, les mobilités professionnelles (GPEC) et le regroupement de champs professionnels.

Mercredi 3 juillet 2013

Inter-secteurs des Papiers Cartons

Réunion paritaire (5 délégués) avec l'UNIDIS et la FFCP sur les projets d'accord IPC suivants : contrat de génération, les moyens et le financement du dialogue social, les mobilités professionnelles (GPEC) et le regroupement de champs professionnels.

Jeudi 4 juillet 2013

Inter-secteurs des Papiers Cartons

Suite de la Réunion paritaire du 3 juillet (5 délégués) avec l'UNIDIS et la FFCP sur les projets d'accord IPC suivants : contrat de génération, les moyens et le financement du dialogue social, les mobilités professionnelles (GPEC) et le regroupement de champs professionnels.

Mercredi 10 juillet 2013

Branche de la Distribution des Papiers et de Commerce de Gros de l'Emballage :

Réunion préparatoire le matin à la Fédération. Réunion paritaire plénière à l'AFDPE syndicat patronal de la branche, l'après-midi, sur la modernisation de la C.C.N. de branche.

Mercredi 4 septembre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion préparatoire ouverte à tous les DS FO de cette branche, sur la journée à la Fédération, en vue de préparer la NAO 2013 des salaires minima mensuels de branche du 5 septembre, avec le syndicat patronal de la branche l'UNIDIS.

Jeudi 5 septembre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion paritaire (8 délégués) sur la journée à l'UNIDIS, sur la NAO de branche des salaires minima mensuels 2013.

Vendredi 20 septembre 2013

Branche des Industries du Cartonnage et de la Fabrication d'Articles de Papeterie :

Commission de suivi de l'Accord Prévoyance conventionnelle de branche de 2004.

Mercredi 2 octobre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion préparatoire ouverte à tous les DS FO de cette branche, sur la journée à la Fédération, en vue de préparer les 2 journées de réunions paritaires des 3 & 4 octobre avec le syndicat patronal de la branche l'UNIDIS. Thème à définir plus tard.

Jeudi 3 octobre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion paritaire ou groupe de travail paritaire sur la journée à l'UNIDIS. Thème à définir plus tard.

Vendredi 4 octobre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion paritaire ou groupe de travail paritaire sur la journée à l'UNIDIS. Thème à définir plus tard.

Lundi 9 décembre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion préparatoire ouverte à tous les DS FO de cette branche, sur la journée à la Fédération, en vue de préparer les 2 journées de réunions paritaires des 10 & 11 décembre avec le syndicat patronal de la branche l'UNIDIS. Thème à définir plus tard.

Mardi 10 décembre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion paritaire ou en groupe de travail paritaire sur la journée à l'UNIDIS. Thème à définir plus tard.

Mercredi 11 décembre 2013

Branche de la Production & Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses :

Réunion paritaire ou en groupe de travail paritaire sur la journée à l'UNIDIS. Thème à définir plus tard.

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



Un supplément Hors-Série « Spécial Salaires » (pour les secteurs du BTP) est joint à ce numéro.

BONNES VACANCES,

La période des congés approche à grands pas, j'ai jugé utile de vous présenter une synthèse concrète du sujet, qui vous aidera à préparer vos vacances sans souci. À la condition, toutefois que vous puissiez partir, ce qui n'est pas toujours le cas, la preuve :

Le tôlier de Lulu Maloche, par exemple, a refusé son départ, prétextant qu'il avait déjà tiré un mois de maladie cet hiver pour soit disant une furonculose aiguë avec quelques entraxes mal placés, alors qu'il était rentré de l'hôpital bronzé, et avec une jambe dans le plâtre.

Autre exemple : Avec une mesquinerie inqualifiable, celui de César Pion a exigé que ce dernier récupère les quinze jours pris à Pâques pour garder sa maman malade d'une indigestion de céleri rémoulade confite au saindoux frelaté : César avait imprudemment exposé sur Facebook ses photos de vacances aux Baléares.

D'autres patrons de mauvaise foi, iront jusqu'à prétendre qu'il y a des chantiers urgents à finir, mais bref !

Une fois tous ces obstacles franchis, il vous restera à choisir la destination de votre voyage. Bien sûr si vous êtes à court d'argent, soit parce que vous vous êtes offert la dernière Jaguar bi-turbo, soit plus probablement que votre porte-monnaie est vide, vous pouvez rester chez vous. L'avantage c'est que vous ne serez pas dépaysé. Économie, également sur les huiles solaires et les disputes avec votre chère épouse pour le choix de la plage.

Venons-en maintenant à l'objet de notre propos, à savoir, pour ceux qui partent, les précautions à prendre pour votre déplacement.

Deux possibilités : Ou vous allez camper à Vouzy-le-Beuglant, ou vous allez à l'hôtel Brighton à Los Angeles.

Commençons par l'endroit où vous avez le plus de chance d'aller, la Californie : Munissez-

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 €
-------------	---------

vous de votre petit bagage Vuitton avec votre nécessaire à dents. Vous achèterez le reste sur place à votre descente d'avion.

La minorité qui campera à Vouzy, de son côté, sera bien avisée de prévoir un chauffage au pétrole pour la nuit dans la guitoune, et des vêtements de pluie pour la journée. Des bottes aussi, car il y a toujours risque de marcher dans les bouses qui sont nombreuses. Le café du pays « Au joyeux pochard » possède une télévision que vous pourrez regarder moyennant quelques consommations.

Bonnes vacances et n'oubliez pas d'emmener cet article avec vous il vous sera certainement utile.



Gérard MANSOIF,
Chevalier de l'Ordre du Blanquassé

ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



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

