



ÉDITORIAL

SOUVENIR...

Notre camarade Christian Soubie nous a quittés. Agé de 65 ans, il est décédé d'une crise cardiaque, alors qu'il se trouvait en vacances dans sa maison en Corse.

Nous avons perdu un grand camarade et la Fédération adresse ses plus sincères condoléances à sa famille.

Nous avons eu, ces derniers temps, à déplorer le décès des épouses de deux de nos anciens militants : Mme Marcel BOUBET dans sa quatre-vingt-cinquième année, et Mme Maurice VINCENT-GENOD à l'âge de quatre-vingt-dix-huit ans.

Maurice Vincent-Genod, était l'un des fondateurs de notre Fédération. Il avait fait la scission en 1948 avec le secrétaire Général de l'époque Louis Fréour. Il avait

été élu à la CA en 1954 et fut secrétaire fédéral du bâtiment jusqu'à l'âge de sa retraite, et Marcel Boubet, militant dans son entreprise, puis élu à la CA comme secrétaire fédéral du Papier Carton en 1969, poste qu'il garda lui aussi jusqu'à sa retraite.

En présentant aux familles nos plus sincères condoléances, nous avons une pensée émue pour ces femmes qui ont donné à leur façon beaucoup à notre fédération : C'est grâce à elles si leurs époux ont été aussi efficaces, elles ont sacrifié de leur vie de famille en acceptant d'être souvent seules, et soutenu nos camarades dans leurs justes luttes. La Fédération Générale Force-Ouvrière se souvient et les remercie.



Frank SERRA
Secrétaire Général

COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL DE LA CGT FORCE OUVRIÈRE

PARIS, LES 19 & 20 SEPTEMBRE 2013

RÉSOLUTION

Réuni les 19 et 20 septembre 2013 à Paris, le CCN de la cgt Force Ouvrière s'inscrit dans l'ensemble des revendications des résolutions du XXII^e Congrès confédéral de Montpellier (14 au 18 février 2011) qu'il reprend et défend.

Il rappelle son indéfectible attachement à la Charte d'Amiens plus que jamais d'actualité dans le contexte actuel et seul moyen de défendre efficacement les intérêts particuliers et moraux des salariés actifs, chômeurs et retraités.

L'austérité est suicidaire : socialement, économiquement et démocratiquement.

Le CCN réaffirme son opposition à toute politique d'austérité, de rigueur ou dite de « sobriété », de droite, de gauche ou syndicale.

Pour le CCN, en adoptant les traités décidés dans le cadre de l'Union Européenne, en particulier le TSCG, le gouvernement inscrit la rigueur dans le marbre et fragilise la démocratie : le dumping, la régression et les inégalités l'emportent sur la solidarité et le progrès. Il participe à l'instauration d'une « Europe des sanctions » et des transferts de souveraineté.

Le CCN condamne l'adoption de ces textes et leurs applications. Le CCN demande la dénonciation par le gouvernement de la traduction de ces textes (MES et TSCG) par la France. Ils portent atteinte aux droits des travailleurs, à la liberté de négociation, à la République et à la démocratie. Ils sont destructeurs pour les droits sociaux et pour la coopération européenne.

Les politiques d'austérité fondées en particulier sur la « compétitivité » et la « flexibilité » conduisent à la diminution du « coût du travail », et donc du niveau de protection sociale. Elles engendrent une diminution du pouvoir d'achat, une explosion des inégalités, du chômage, de la précarité et de la pauvreté. Elles compromettent toute politique industrielle, attaquent les principes républicains et les droits sociaux et conduisent l'économie vers la stagnation ou la récession. De ce fait, la situation ne cesse de se dégrader pour les travailleurs, les retraités et les demandeurs d'emploi partout en Europe.

»» COMBATTRE LA NOUVELLE CONTRE RÉFORME DES RETRAITES :

Le CCN se félicite de la mobilisation du 10 septembre. Même si les pressions exercées depuis plusieurs semaines, en particulier par la cgt Force Ouvrière, ont permis d'éviter certains

dangers, dont la mise en place de la réforme systémique, et d'obtenir quelques avancées à confirmer.

Cela ne saurait rendre acceptable le projet qui aggrave la situation des salariés, notamment par l'allongement de la durée d'activité. C'est pourquoi le CCN de Force Ouvrière ne peut pas cautionner cette mesure centrale du projet et exige le retrait.

En effet, cette contre-réforme s'inscrit dans la logique des cinq précédentes. Depuis 20 ans les contre-réformes ont abouti, entre autre à allonger la durée de cotisation de 37,5 ans à 43 ans. Au final, ce sont les salariés en particulier les plus jeunes, les retraités et les femmes qui font les frais de cette contre-réforme.

Par ailleurs le projet porte également atteinte à la liberté de négociation en plaçant les régimes complémentaires dans l'orbite d'un comité de surveillance. Et la fixation d'un taux maximal de cotisation vise à faire glisser les régimes de retraite vers des régimes à cotisations définies, donc à prestations variables, autre logique libérale inacceptable.

En ce qui concerne la pénibilité les mesures contenues dans le projet ne peuvent constituer qu'une première étape. En l'état, elles ne sont pas suffisantes. Le CCN revendique un dispositif de pénibilité permettant des départs avant 60 ans avec un système paritaire instaurant une mutualisation des moyens, soit au niveau interprofessionnel, soit au niveau des branches.

Comme l'a rappelé le congrès confédéral de Montpellier, le CCN s'inscrit dans une démarche volontariste de reconquête sociale qui passe par le retour du droit à la retraite à 60 ans à taux plein et dans la perspective du retour au 37,5 ans de cotisation en créant le rapport de force lorsque les conditions seront réunies.

»» POUR UNE AUTRE POLITIQUE ÉCONOMIQUE :

Pour le CCN, une autre politique économique est possible permettant de retrouver la croissance et de soutenir l'emploi pour un vrai travail avec un vrai salaire. Le CCN réaffirme que l'intervention publique et la consommation des

ménages sont deux clefs de la croissance pour relancer la création d'emplois en CDI à temps complet qui doit rester le contrat de travail de référence. Il rejette toute forme d'emplois précaires et temps partiel imposé.

L'augmentation du pouvoir d'achat des salaires et pensions est la revendication majeure immédiate pour tous les travailleurs. Aussi, le CCN revendique une augmentation générale des salaires et des allocations, de la valeur du point d'indice dans la fonction publique, des pensions et retraites ainsi que des minima sociaux.

La cgt Force Ouvrière revendique notamment :

- un SMIC à 1 350 euros nets/mois (80 % du salaire médian), avec obligation d'alignement des minima salariaux des branches à chaque revalorisation, et intégration de l'indice des prix à la consommation harmonisé dans le mode de calcul ;
- l'instauration obligatoire d'une prime de transport d'un montant minimum de 400 euros par an pour tous les salariés y compris ceux qui utilisent leur véhicule pour se rendre sur leur lieu de travail ;
- la généralisation de l'équivalent d'un 13^e mois de salaire pour tous ;
- la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, et l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes tout au long de leur carrière ;
- l'arrêt des rémunérations individualisées flexibles, arbitraires, aléatoires et non soumises à cotisations ;
- l'arrêt du gel de la valeur du point d'indice pour tous les agents de la fonction publique ;
- la hausse de la valeur du point d'indice (5% immédiatement) et 44 points supplémentaires pour tous afin de rattraper (en partie) la perte de plus de 10 % du pouvoir d'achat enregistrée depuis 2000 dans la fonction publique ;
- la refonte et la revalorisation des grilles indiciaires dans le public pour les catégories C, B et A et exige que le minimum de rémunération soit porté à 120% du SMIC ;
- un minimum de pension égal au SMIC.

Pour le CCN, le maintien et la création d'emplois passent aussi par une politique industrielle nationale ambitieuse dans laquelle les pouvoirs publics doivent avoir un rôle d'initia-

tive, d'intervention et de coordination. Le CCN prend acte de la création de la Banque publique d'investissement. Dans le cadre des fonds et des aides financières et fiscales, le CCN exige un cadre de conditionnalités et un contrôle afin d'orienter l'innovation, le développement, la recherche, les investissements et la production sur le territoire national avec des contreparties réelles sur l'emploi. Pour la cgt Force Ouvrière, il s'agit de tout mettre en œuvre pour empêcher les délocalisations, les externalisations, de stopper le dumping fiscal, salarial et social et autoriser la prise de majorité de capital, y compris intégrale par l'État et le contrôle des entreprises, par une nationalisation temporaire ou définitive selon les cas et quand la situation l'exige, sans indemnités, ni rachat pour sauver l'emploi.

Le CCN dénonce la logique de décroissance et de « sobriété » qui détermine les orientations du projet de loi de transition énergétique et qui conduit à entériner la rigueur budgétaire et à détruire de nombreux emplois privés et publics. Pour le CCN, les politiques publiques dites environnementales, incitatives ou contraignantes, se doivent, comme les autres, d'être financées par l'impôt républicain. C'est pourquoi, la cgt Force Ouvrière est opposée à la mise en place de nouvelles taxes écologiques qui baissent le pouvoir d'achat des salariés et des ménages, développent l'impôt indirect et constituent des freins à l'emploi. Concernant le projet de loi pour l'accès au logement et à un urbanisme rénové et son dispositif de sécurisation pour l'accès et le maintien dans le logement privé ouvert à tous les salariés, le CCN rappelle que la Garantie Universelle des Loyers (GUL) impose de l'État des moyens et un financement pérenne.

»» CONTRE TOUTE FORME DE CHANTAGE À L'EMPLOI :

Le CCN dénonce la loi du 14 juin 2013 qui transpose l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 que la cgt Force Ouvrière n'a pas signé. Ce texte se caractérise par plus de flexibilité immédiate pour tous les salariés ainsi que la remise en cause de leurs droits et acquis. Le CCN demande l'abrogation de cette loi qui se traduit par un autoritarisme destiné à développer la flexibilité.

Face à la montée inacceptable du chômage, qui touche notamment de plus en plus de seniors et avec un nombre de chômeurs de longue durée qui s'accroît, le CCN demande le rétablissement définitif et complet de l'AER. Le CCN s'oppose aux exigences du patronat qui entend réduire les durées et le montant des droits à indemnisation. Le CCN revendique les moyens nécessaires et des recrutements en CDI à Pôle Emploi pour l'amélioration des délais d'indemnisation, l'accompagnement et le retour à l'emploi des salariés qui en sont privés.

Par ailleurs, le CCN maintient son exigence d'un contrôle accru de la finance, d'une véritable réforme fiscale, d'un renfort des textes favorisant la sécurité interdisant les mesures de flexibilité et de précarisation des salariés.

Le CCN appelle les structures de la cgt Force Ouvrière et les salariés à poursuivre la lutte contre la généralisation du travail le dimanche et du travail de nuit. Le CCN dénonce le recours au travail dissimulé et plus généralement toutes pratiques qui constituent une mise en cause des droits en matière de temps de travail.

Le CCN dénonce le recours dissimulé et plus généralement toutes pratiques fondées sur l'utilisation d'amateurs qui constituent une mise en cause des droits en matière de temps de travail et l'instauration de cette pratique dans le projet de loi d'orientation relatif à la création artistique dans le domaine du spectacle vivant et des arts plastiques.

Le CCN appelle à imposer partout une réelle égalité entre les femmes et les hommes. Le CCN réaffirme son attachement à la juridiction prud'homale et à sa spécificité, ainsi que son rejet de l'échevinage et de la médiation. Le CCN s'oppose à la création d'un tribunal de première instance (T.P.I.) fusionnant toutes les juridictions du 1^{er} degré, ce qui pourrait aboutir, si ce n'est à une disparition des conseils de prud'hommes, à tout le moins, à leur « rattachement fonctionnel » à ce T.P.I.

Le CCN prend acte de l'engagement de la ministre de la Justice de supprimer la taxe de 35 euros en 2014. Ce « forfait-justice » constitue une restriction injustifiée au droit d'agir en justice. La cgt Force Ouvrière demande la concrétisation de cet engagement dans le projet de loi de finances 2014.

»» DÉFENDRE LA RÉPUBLIQUE ET LES SERVICES PUBLICS :

Le CCN réaffirme son attachement à la République une et indivisible. Le CCN rappelle l'opposition de la cgt Force Ouvrière à tout nouvel acte de décentralisation. La décentralisation annoncée par le gouvernement se ferait à la carte, de façon différente selon les régions, et conduirait à une balkanisation de l'action publique.

Le CCN s'oppose à toute velléité de remettre en cause l'État républicain au profit d'un État fédéral des régions. A ce titre, le CCN se félicite du résultat du référendum local du 7 avril contre la constitution d'une collectivité d'Alsace unique.

Le CCN exige l'arrêt complet de la RGPP ainsi que l'abrogation de la loi HPST et de la loi portant réforme des collectivités territoriales. Il exige l'arrêt des suppressions de postes dans les trois versants de la fonction publique. Il revendique les recrutements statutaires nécessaires à l'exercice des missions publiques. Il dénonce les orientations annoncées de projet de loi de finances 2014 qui vont accroître les suppressions d'emplois et de moyens et conduisent nécessairement à l'abandon de missions de service public. Le CCN s'oppose à la « Modernisation de l'action publique » accentuant la RGPP.

Le CCN condamne la « RéATE 2 », initiée pour gérer les suppressions d'effectifs et de services, banaliser la dématérialisation des relations avec les usagers, et anticiper l'acte III de décentralisation, et qui contribue à amplifier l'effacement de l'État au plan territorial et remet en cause la position statutaire des agents publics.

Le CCN s'oppose aux nouvelles prérogatives accordées aux Préfets de région, les rendant uniques responsables et pilotes de l'ensemble des budgets opérationnels de programme des différents ministères. Le CCN affirme que chaque Préfet, au prétexte d'adaptation aux situations locales, pourra ou devra ainsi faire des réorganisations contraires à l'égalité d'accès aux services publics et à l'égalité de traitement des usagers. Par ailleurs, le CCN rappelle son opposition aux ARS et aux pouvoirs des directeurs généraux d'ARS en

matière de définition de politique de santé régionale.

Le CCN réaffirme la volonté de la cgt Force Ouvrière de défendre les garanties statutaires des fonctionnaires des trois versants de la Fonction Publique. Le CCN s'oppose à tout processus d'unification des trois versants. Le CCN exige l'abrogation du « jour de carence » dès la loi de Finances pour 2014.

Le CCN condamne les réorganisations en cours dans tous les services publics qui conduisent à de graves dysfonctionnements dans les services, à une grande souffrance au travail, à des drames humains et qui portent atteinte à la mise en œuvre des principes républicains.

Le CCN confirme son opposition à la territorialisation de l'école publique mise en œuvre par la loi de refondation de l'école. Il s'oppose à « l'acte II de la refondation » qui vise à adapter les statuts des fonctionnaires aux nouvelles « missions ». Le CCN confirme son opposition à la mise en œuvre du décret sur les rythmes scolaires qui s'effectue dans le plus grand désordre, au mépris des conditions de travail des élèves et des enseignants en introduisant des inégalités d'une commune à l'autre, d'une école à l'autre.

Le CCN rappelle la position constante de la cgt Force Ouvrière de défense de l'école publique comme une école républicaine nationale et laïque définie par un cadre national de fonctionnement et le statut de fonctionnaire d'État des personnels sans lesquels il n'y aurait plus d'égalité dans l'accès au droit à l'instruction et à la qualification.

Le CCN constate que la loi Fioraso organise la régionalisation de l'enseignement supérieur et de la recherche en les soumettant aux besoins du secteur privé. Sous couvert d'autonomie des établissements et des universités, les lois Fioraso et Peillon continuent les contre-réformes des précédents gouvernements contre l'école publique et l'université.

Le CCN demande l'abrogation des lois Peillon et Fioraso.

»» DÉFENDRE LA PROTECTION SOCIALE :

Le CCN réitère son attachement à la Sécurité sociale fondée sur la cotisation sociale, socle du salaire différé, qui confère aux travailleurs un droit de propriété sur la Sécurité sociale et une garantie pour son avenir.

Le CCN réitère également son attachement à l'existence des différents régimes de protection sociale (MSA, RSI) et combattra toute tentative de regroupement avec le régime général.

Le CCN condamne les préconisations de la cour des comptes qui entend « enrayer la spirale de la dette sociale » par une baisse des dépenses de santé prises en charge par l'assurance maladie. Ces orientations sont la traduction de la mise en œuvre des traités budgétaires et de la règle d'or que nous combattons.

La sous dotation des établissements hospitaliers et la baisse des tarifs conduisent à des plans de retour à l'équilibre, qui suppriment des milliers de postes. On constate un accroissement des déficits (près d'un milliard d'euros) et une baisse de l'offre.

Le CCN réaffirme la nécessité de rompre avec la logique d'enveloppe fermée, exige le rebasage des budgets hospitaliers et l'effacement de leur dette.

Le CCN rappelle son opposition à lier le financement de la Protection sociale à la notion de compétitivité des entreprises. Il rappelle aussi qu'il ne peut être question pour la cgt Force Ouvrière de transférer des cotisations patronales sur des prélèvements salariaux, que ceux-ci relèvent de la cotisation ou de l'impôt.

Le CCN considère que les exonérations de cotisations sociales, plus de 30 milliards d'euros par an, n'ont pas lieu d'être.

Le CCN demande leur disparition et dans l'attente leur compensation intégrale.

Le CCN réitère son attachement au maintien de la branche famille au sein de la Sécurité sociale. Le CCN estime que la place de la cotisation sociale doit rester centrale dans le financement de la branche famille.

Le CCN rappelle que la cotisation patronale

représente plus de 30 milliards d'euros par an. Sa suppression reviendrait à faire payer principalement par les salariés le financement des allocations familiales.

Le CCN dénonce la réduction de 6 milliards d'euros prévue par le gouvernement pour le PLFSS 2014. Cette diminution portera atteinte aux soins nécessaires pour les malades, notamment dans les hôpitaux.

S'agissant de l'impôt le CCN rappelle sa revendication de taxer plus fortement les profits non investis c'est-à-dire les dividendes.

Le CCN dénonce le retard récurrent de la mise en place d'une véritable couverture solidaire de la perte d'autonomie, au détriment des besoins cruciaux des personnes âgées non satisfaits.

Le CCN dénonce la décision du conseil constitutionnel qui, confortant les signataires de l'ANI du 11 janvier 2013 et le sénat, interdit aux accords de branche de désigner des organismes assureurs en complémentaire santé et prévoyance.

Le CCN revendique une nouvelle mesure législative permettant la mise en place effective d'une véritable mutualisation des risques au niveau de la branche.

Le CCN condamne le projet de fiscalisation de la participation patronale aux financements des contrats collectifs de couverture complémentaire santé. Cette nouvelle ponction fiscale réduira d'autant le pouvoir d'achat des salariés.

»» DÉFENDRE LA LIBERTÉ SYNDICALE, LE SYNDICALISME LIBRE ET INDÉPENDANT

Le CCN réaffirme son profond attachement à la liberté et à l'indépendance syndicales qui sont à la base de toute action revendicative dans la négociation comme dans l'action. Il réaffirme sa condamnation des lois liberticides dites de représentativité (du 20 août 2008, du 5 juillet 2010, du 15 octobre 2010) issues de la position commune CGT, CFDT, MEDEF et CGPME. La liberté syndicale et la négociation sont les piliers de notre édifice républicain en

matière sociale. Le CCN revendique l'abrogation de ces lois. Le CCN revendique l'abrogation des lois du 21 août 2007 et du 20 mars 2012 qui portent atteintes au droit de grève dans les transports.

Le CCN exige le maintien et l'amélioration des droits et moyens syndicaux dans la fonction publique et dans toutes les entreprises et branches du secteur privé.

Le CCN dénonce le manque de fiabilité et d'exhaustivité des mesures qui ont servi au calcul de la représentativité et au poids des organisations syndicales servant pour la négociation des accords. Le CCN se félicite des contentieux engagés par la cgt Force Ouvrière et des Fédérations à l'encontre des arrêtés de représentativité nationale interprofessionnelle et de branches.

Le CCN salue les militants du secteur privé et public qui tous les jours dans le cadre des élections professionnelles construisent la représentativité confédérale.

Le CCN engage l'ensemble des militants et syndicats Force Ouvrière à se mobiliser d'ores et déjà dans la perspective des élections professionnelles dans la fonction publique de décembre 2014. Plus de 5,2 millions d'électeurs voteront dans les 3 versants de la fonction publique. La place et le rôle de la cgt Force Ouvrière pour défendre le service public républicain, la fonction publique et ses agents impliquent la mobilisation de tous.

Pour le CCN, seule l'expression, libre, indépendante et déterminée du rapport de force est à même de faire aboutir les revendications légitimes des travailleurs salariés.

Le CCN appelle les travailleurs salariés, actifs, retraités et chômeurs, à rejoindre le syndicalisme libre et indépendant que perpétue et représente la cgt Force Ouvrière, en amplifiant son développement par la création de nouvelles implantations syndicales partout où cela est possible. Il appelle ses syndicats à se mobiliser et à défendre partout les revendications de la cgt Force Ouvrière dont la priorité reste l'augmentation générale des salaires à laquelle l'emploi et les retraites sont liés. Il les appelle également à voter et faire voter pour les listes FO à l'occasion de chaque élection dans les entreprises.

Le CCN inscrit son action dans la continuité du meeting du 24 janvier 2013 contre l'austérité, des mobilisations contre l'ANI du 11 janvier 2013 et la loi du 14 juin 2013, et des grèves et manifestations du 10 septembre. Afin de faire aboutir les positions et revendications de la cgt Force Ouvrière et faire reculer le gouvernement sur son projet de contre-réforme des retraites (projet de régression sociale), le CCN mandate la Commission Exécutive et le bureau confédéral pour poursuivre le combat et prendre toutes les initiatives nécessaires, y compris la grève interprofessionnelle, et décider entre autre d'une initiative nationale, qui pourrait prendre la forme d'un rassemblement national devant l'Assemblée nationale avec des délégations de chaque union départementale et fédération nationale selon les modalités restant à définir.

Votée à l'unanimité, moins une abstention.

Paris, le 20 septembre 2013

MES : Mécanisme Européen de Stabilité.

TSCG : Traité de Stabilité, de Coordination et de Gouvernance.

AER : Allocation Equivalent Retraite.

Révision Générale des Politiques Publiques / loi Hôpital – Patients – Santé – Territoires.

RéATE : Réforme de l'administration territoriale de l'État.

CONTRAT DE GÉNÉRATION

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 19 SEPTEMBRE 2013

SOMMAIRE

Titre 1 – Diagnostic préalable.

Titre 2 – Tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits par l'employeur.

Titre 3 – Engagements en faveur de l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération.

Titre 4 – Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés.

Titre 5 – Actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes.

Titre 6 – Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et Mixité des emplois.

Titre 7 – Actions visant à aider les petites et moyennes entreprises à mettre en œuvre une gestion active des âges.

Titre 8 – Suivi de l'accord.

Titre 9 – Cadre juridique.

Vous trouverez dans ce numéro l'accord relatif au contrat de génération pour le Bâtiment. L'accord concernant les Travaux Publics est identique à l'exception du préambule. Vous pourrez trouver ces deux accords en intégralité sur le site internet de la FGFO Construction.

La FGFO est signataire de ces deux accords.

PRÉAMBULE :

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération et la loi du 1^{er} mars 2013 portant création de ce contrat.

Il a pour objet de favoriser :

- l'embauche et l'insertion professionnelle des jeunes au sein des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics,
- l'embauche, la poursuite de l'activité et la reconversion professionnelle des salariés qualifiés de seniors,
- tout en assurant la transmission des savoirs et des compétences.

De même, il contribue aux objectifs :

- d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, de mixité des emplois dans le cadre notamment de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 ;
- de développement de l'emploi des salariés âgés dans le cadre notamment de l'accord du 23 décembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le Bâtiment et les Travaux Publics ;
- de prévention de la pénibilité dans le cadre de l'accord collectif national du 20 décembre 2011 relatif à la prévention de la pénibilité et à l'amélioration des conditions de travail dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

Les parties signataires du présent accord tiennent à valoriser les outils et les mesures contenus dans les accords énumérés ci-dessus et développés au niveau de la Profession pour favoriser l'accès à l'emploi et à la formation.

»» TITRE 1 – DIAGNOSTIC PRÉALABLE

ARTICLE 1.1. – OUTILS DU DIAGNOSTIC

Un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors de la branche a été réalisé

préalablement à la négociation et la conclusion du présent accord. Ce diagnostic s'est appuyé sur les données figurant dans l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ). Il figure en annexe du présent accord.

ARTICLE 1.2. – CONTENU DU DIAGNOSTIC

Le diagnostic comporte des éléments relatifs :

- à la pyramide des âges ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective dans la branche sur les trois dernières années disponibles ;

- aux prévisions de départ à la retraite ;
- aux perspectives de recrutement ;
- aux compétences dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche, dites « compétences clés » ;
- aux conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées, le cas échéant, dans les accords ou plans d'action en faveur de la prévention de la pénibilité, lorsqu'ils existent.

Le diagnostic s'appuie sur celui effectué pour la détermination des objectifs et mesures relatifs à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

»» TITRE 2 - LES TRANCHES D'ÂGE DES JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS CONCERNÉS PAR LES ENGAGEMENTS SOUSCRITS PAR L'EMPLOYEUR

Mesures	Aides contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des jeunes dans le cadre du contrat de génération	Tranches d'âges concernées par les engagements en faveur des salariés âgés
Tranches d'âge	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de moins de 26 ans • Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés • Salariés de 57 ans ou plus • Salariés d'au moins 55 ans au moment de leur recrutement • Salariés d'au moins 55 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> • Jeunes de moins de 26 ans • Jeunes de moins de 30 ans reconnus travailleurs handicapés 	<ul style="list-style-type: none"> • Objectif chiffré en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> – Maintien du nombre de salariés de 50 ans et plus – Augmentation du nombre de salariés de 55 ans et plus • Mesures en faveur du recrutement des salariés âgés : <ul style="list-style-type: none"> – Salariés de plus de 45 ans • Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation : <ul style="list-style-type: none"> – Salariés de plus de 45 ans • Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite : bilan de réorientation dans le cadre d'un bilan de compétences : <ul style="list-style-type: none"> – Salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail

»» TITRE 3 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

ARTICLE 3.1. – OBJECTIF CHIFFRE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE DE JEUNES EN CONTRAT À DURÉE INDÉTERMINÉE

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que l'âge moyen dans le BTP rajeunit puisqu'il est passé de 39,5 ans en 2000 à 38,8 ans en 2011. Cet abaissement de l'âge moyen est dû à l'évolution de la part des salariés du BTP âgés de moins de 25 ans, passée de 7,7% en 2000 à 14% en 2007 avant de redescendre à 12% ce qui représente un peu plus de 156 500 salariés en 2011.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent l'import-

tance de la part des jeunes parmi les salariés du BTP et du renouvellement des compétences qui en découle. Elles s'accordent, malgré les difficultés constatées ces quatre dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10% de recrutements en CDI de jeunes visés au titre 2 du présent accord dans la part totale des embauches sur la durée de l'accord.

Afin de parvenir à cet objectif et favoriser l'insertion durable des jeunes dans le cadre d'un contrat de génération, les parties signataires décident de poursuivre les opérations qui visent à renforcer l'attractivité des métiers auprès des jeunes. Elles continueront ainsi à impliquer les entreprises dans la promotion des métiers et des filières de formation (visites de chantiers, information des élèves de classe de 3^e à travers l'option découverte professionnelle, opérations telles que « Couloirs du Bâtiment » ou « Un jour, un jeune, une entreprise », concours « Batissiel », opération « Conjuguez les métiers du bâtiment au féminin », les Trophées de l'image TP), développer notamment des partenariats avec les écoles qui forment aux métiers de la profession et agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 3.2. – MODALITÉS D'INTÉGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES DANS LE CADRE D'UN CONTRAT DE GÉNÉRATION

3.2.1. – L'accueil du jeune

L'accueil du jeune est une étape décisive dans son intégration et sa fidélisation.

Son intégration est facilitée par une bonne connaissance de l'entreprise, de son organisation, et de ses modes de fonctionnement. C'est cette appropriation par le jeune de son environnement de travail qui lui permettra de devenir rapidement opérationnel sur son poste de travail.

Un parcours sera donc mis en place à l'attention du jeune au cours duquel un livret d'accueil lui sera remis. Ce parcours comprendra une visite de l'entreprise ou des services et équipes avec lesquels le jeune est immédiatement appelé à travailler.

Les livrets d'accueil déjà réalisés au niveau du secteur pourront être utilisés.

3.2.2. – La désignation d'un référent

Réussir l'accueil et l'intégration du jeune est une préoccupation constante du secteur du BTP. Cela s'est traduit par la mise en place de l'Ordre des tuteurs des Travaux Publics et du titre de Maître d'apprentissage confirmé (MAC) dans le Bâtiment.

Dans le cadre d'un contrat de génération, un référent sera désigné par l'entreprise pour chaque jeune parmi les salariés volontaires et les plus aptes à occuper ce rôle. Ce référent n'aura pas obligatoirement de lien hiérarchique avec le jeune. Il sera issu prioritairement des dispositifs cités ci-dessus. De plus, un même salarié pourra être référent de plusieurs jeunes dans la limite de 3 maximum.

Les missions du référent seront de faciliter l'accueil et l'intégration du jeune tout en veillant à l'appropriation des règles de fonctionnement et de comportement à adopter dans l'entreprise. Il répondra à ses questions et l'aidera également à envisager son évolution. Il pourra établir avec lui des bilans.

L'entreprise déterminera les moyens mis à la disposition du référent pour exercer ses missions. Elle veillera à adapter sa charge de travail en conséquence.

3.2.3. – L'entretien de suivi

Un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune sera réalisé. La forme et la fréquence de cet entretien seront adaptées aux fonctions du jeune et à l'organisation de l'entreprise, tout comme la durée d'accompagnement du jeune.

En tout état de cause, un entretien sera effectué au plus tard avant la fin de la période d'essai du jeune.

Cet entretien doit contribuer à consolider l'embauche du jeune. Le cas échéant, il doit permettre d'identifier ses besoins de formation et de déterminer des axes d'amélioration. Cet entretien pourra faire l'objet d'une rubrique dans le livret d'accueil afin de suivre l'évolution du jeune.

3.2.4. – Mobilisation des outils du secteur pour faciliter l'accès matériel à l'emploi

Le secteur du BTP a mis en place des outils (solutions d'épargne pour la retraite, assurances auto et habitation, séjours BTP vacances et chèques vacances, prêts au logement, événements, jeunes salariés, achat de véhicules, réduction de certaines prestations, centre médico-social du BTP...) notamment par le biais des organismes de branche PRO BTP et l'APAS BTP. Afin de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi des jeunes, les parties signataires affirment leur volonté de valoriser ces outils à l'égard du jeune dans le cadre du contrat de génération en assurant la promotion notamment au sein du livret d'accueil remis au jeune.

Afin de faciliter l'accueil des travailleurs en situation de handicap, un guide de bonnes pratiques a été établi en 2012 relatif au maintien et l'insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics que le secteur s'engage à promouvoir.

Le secteur veillera également à ce que les sites de « bourse à l'emploi » Travaux Publics ou les sites équivalents développés par les Fédérations du Bâtiment soient effectivement alimentés par les entreprises du secteur.

Le développement de l'alternance

L'alternance constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes. Cette voie permet de préparer et de fidéliser des jeunes aux métiers du BTP et est essentielle et indispensable au renouvellement des personnels.

Par le biais des accords du 8 février 2005 relatif au statut de l'apprenti dans le BTP et du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, les organisations d'employeurs et de salariés du secteur ont valorisé le statut des salariés en contrat de formation en alternance notamment en revalorisant leurs salaires et en leur accordant des avantages sociaux.

Afin d'accompagner le jeune lors de son parcours et lui permettre une bonne intégration, le secteur du BTP a renforcé le tutorat et élaboré une charte du maître d'apprentissage qui constitue l'annexe de l'accord du 13 juillet 2004 relatif au maître d'apprentissage.

Aujourd'hui, la volonté des parties signataires est de poursuivre le développement de ce type de contrats, notamment grâce au réseau des développeurs mis en place pour les contrats de professionnalisation et d'apprentissage et d'atteindre 5% d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus.

Concernant l'apprentissage, afin de répondre à la diversité des besoins des entreprises qui sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes à l'encadrement de chantiers et à la conduite de travaux, les parties signataires favoriseront la conclusion de contrats d'objectifs entre les fédérations régionales des Travaux Publics, celles du Bâtiment ou celles des SCOP BTP et les conseils régionaux.

Les salariés en contrat de formation en alternance se verront remettre lors de leur arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

Valorisation et accueil des stagiaires

Le stage doit faciliter le passage du monde scolaire ou universitaire à celui de l'entreprise et permettre de compléter une formation théorique par une expérience pratique en entreprise. Il a une finalité pédagogique et ne peut s'effectuer hors d'un tel parcours. Les stages ne peuvent avoir pour objet d'exécuter une tâche régulière correspondant à un poste de travail permanent dans l'entreprise.

Il doit reposer sur une concertation entre l'établissement scolaire ou universitaire du stagiaire et l'entreprise d'accueil, afin que sa finalité pédagogique soit respectée. Il est obligatoirement formalisé par la signature d'une convention de stage tripartite encadrée qui précise notamment les engagements et les responsabilités des parties prenantes.

Il permet au stagiaire d'acquérir une connaissance du monde de l'entreprise et de ses métiers et est un vecteur d'intégration et une source de ressources pour l'entreprise. La branche des Travaux Publics a décidé de valoriser ce statut à travers l'accord du 30 juin 2010 en prévoyant notamment des autorisations d'absence exceptionnelles, des gratifications revalorisées, une protection sociale renforcée, une évaluation de fin de stage...

Les stagiaires se verront remettre lors de leur

arrivée dans l'entreprise le livret d'accueil prévu à l'article 3.2.1.

L'entreprise veillera au bon accueil du stagiaire notamment par le biais d'une prise de contact avec les équipes et services avec lesquels il sera amené à travailler.

»» TITRE 4 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

ARTICLE 4.1. – OBJECTIF CHIFFRE EN MATIÈRE D'EMBAUCHE ET DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

Les données chiffrées fournies par le diagnostic (données 2011) font apparaître que les salariés du BTP âgés de plus de 50 ans représentent 272 716 salariés, dont 130 741 ont plus de 55 ans.

Sur la base de ces données, les partenaires sociaux du BTP constatent que :

- les salariés actifs, y compris les salariés en arrêt de travail de plus de 90 jours, âgés de 50 ans et plus, représentent 21 % de l'ensemble des salariés du BTP ainsi définis,
- la répartition de ces salariés par tranche d'âge s'opère comme suit :
 - salariés âgés de 50 à 54 ans : 11 %
 - salariés âgés de 55 ans et plus : 10 %
- le pourcentage de salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants est de 5%.

Sur la base de ce constat, les parties signataires du présent accord soulignent une réalisation au-delà de l'objectif fixé par l'accord du 23 novembre 2009 en faveur de l'emploi des salariés âgés dans le BTP grâce à une véritable politique et gestion des ressources humaines vis-à-vis des seniors de la Profession. Les parties signataires s'accordent sur un objectif global de maintien du taux d'emploi actuel des salariés âgés de 50 ans et plus en CDI et sur un objectif d'augmentation de 1% du nombre de salariés âgés de 55 ans et plus en CDI sur une période de trois ans.

Elles maintiendront le taux des salariés âgés de plus de 55 ans parmi les entrants à 5%.

Afin de parvenir à ces objectifs, les parties si-

gnataires décident d'agir dans les domaines d'action figurant ci-dessous.

ARTICLE 4.2. – AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENTION DES SITUATIONS DE PÉNIBILITÉ

Les parties signataires du présent accord considèrent que l'amélioration des conditions de travail dans les entreprises du BTP, qui concerne toutes les catégories de salariés, constitue, outre une préoccupation permanente, un volet essentiel permettant non seulement le maintien d'une réelle mixité des âges au sein des entreprises et de lutte contre la désinsertion professionnelle mais aussi le renforcement de la motivation et de l'intérêt des salariés pour leur emploi.

Elles invitent les entreprises à maintenir leur vigilance et à prendre les mesures appropriées permettant, compte tenu des impératifs de production, d'alléger les risques « d'usure professionnelle » et d'agir sur les postes présentant un facteur de pénibilité, en recherchant la plus grande compatibilité entre le poste de travail et l'évolution des capacités de chaque salarié.

Les entreprises devront à cet effet tenir compte des informations recueillies soit en interne auprès des CHSCT, ou à défaut des DP, s'ils existent, soit en externe auprès des services interentreprises de santé au travail, des CAR-SAT, de l'OPPBTB.

Dans le même esprit, elles veilleront à la prise en compte et à l'intégration de la prévention des risques professionnels dès la phase de préparation du chantier.

Les parties signataires se fixent pour objectif :

1. L'amélioration des conditions de manutention des charges lourdes,

- par le développement de la manutention mécanique et en dotant les travailleurs d'aides mécaniques ou d'accessoires de préhension propres à rendre leur tâche plus sûre et moins pénible.

A cet effet, les CHSCT ou les délégués du personnel, lorsqu'il en existe, seront consultés sur la mise en place d'un plan d'amélioration des manutentions.

- par la conduite d'une action en direction des fabricants, dans le cadre de normes européennes lorsqu'elles existent, pour amélio-

rer le conditionnement de certains matériaux de construction, de manière à réduire les problèmes de manutention.

- par la conduite d'une action en direction des maîtres d'ouvrages et des coordonnateurs SPS, pour favoriser, dans les bâtiments en construction, l'utilisation en commun des appareils de levage pour approvisionner les différents niveaux en phase gros œuvre et la mise en service anticipée des ascenseurs afin d'éviter la manutention des matériels et matériaux en phase aménagement.

Cette action se traduira par la signature, avant fin 2014, au niveau national, sous l'égide de l'Organisme Professionnel de Prévention du Bâtiment et des Travaux Publics (OPPBTB), d'une charte avec les principaux maîtres d'ouvrage publics. Cette charte fera par la suite l'objet d'une déclinaison au niveau régional.

- par la diffusion auprès des salariés d'informations et l'organisation de formations à la prévention des risques liés à l'activité physique, notamment dans le cadre des manutentions.

A cet effet, les parties signataires ont confié à l'OPPBTB une triple mission :

- contribuer à l'élaboration de la charte visée ci-dessus pour réduire les contraintes physiques liées aux conditions de manutention par l'utilisation commune des appareils de levage et la mise en service anticipée des ascenseurs,
- développer les formations sur la prévention des risques liés à l'activité physique (PRAP-BTP) qui s'adressent tant aux salariés concernés qu'au personnel d'encadrement d'équipe,
- mener une campagne de prévention des risques liés à l'activité physique, notamment par voie d'affiche, afin de sensibiliser les entreprises à des modes d'organisation du travail susceptibles de prévenir les troubles musculo-squelettiques (TMS) dans le BTP.

2. La diminution des contraintes physiques des salariés :

- par des recherches de solutions de mécanisation,
- par le choix d'équipements de travail réduisant les niveaux d'exposition au bruit et aux vibrations,
- par la conduite d'une action en direction des

fabricants pour que les équipements de protection individuelle (EPI), destinés à éviter les risques qui ne peuvent être supprimés à la source, soient ergonomiques, légers et pratiques,

- par l'analyse et l'étude des postes de travail et de leur ergonomie afin de repérer, évaluer et prendre en compte les situations de fortes contraintes et d'en réduire la pénibilité.

A cet effet, les parties signataires entendent assurer la promotion de la gamme de produits de conseil et d'accompagnement ADAPT-BTP, outil d'Aide à la Démarche d'Amélioration des situations et des Postes de Travail mis en place par l'OPPBTB. Il est à cet égard rappelé que l'engagement de l'entreprise dans une démarche ADAPT-BTP est précédé d'une identification de ses besoins en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

ADAPT-BTP constitue un outil opérationnel d'observation et d'analyse des situations de travail et de l'activité des opérateurs (ports de charges, postures inconfortables, interventions en espaces restreints, utilisation de matériel vibrant, bruyant, générant des poussières...) aboutissant également à l'identification des risques différés. À partir de ces éléments, ADAPT-BTP permet d'élaborer, en fonction de la situation de l'entreprise et de sa taille, une réflexion organisationnelle débouchant sur un plan d'actions adaptées contenant des pistes d'amélioration des conditions de travail.

Dans le cadre de leurs attributions respectives, l'employeur informe et/ou consulte, selon les instances : le CHSCT, le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, s'il en existe, sur la mise en œuvre d'une démarche ADAPT-BTP dans l'entreprise. L'entreprise en informera également le médecin du travail.

Les entreprises porteront en outre une attention particulière à l'identification des facteurs et des situations de stress au travail (organisation du travail, conditions et environnement de travail, communication interne....) dans le cadre de la procédure d'évaluation des risques.

3. Le développement des installations sanitaires sur les chantiers :

Les parties signataires s'engagent conjointement à promouvoir la généralisation et le maintien en bon état d'installations d'hygiène, de

réfectoires, de vestiaires dès l'ouverture du chantier, et tout au long de celui-ci, d'autant qu'aujourd'hui des matériels roulants adaptés aux petites équipes sont disponibles sur le marché.

Les entreprises pourront à cet effet recourir aux dispositifs organisés par la CNAM dans le cadre de la Convention Nationale d'Objectifs BTP 2009-2013 aux contrats de prévention et aux aides financières simplifiées qui y sont associées.

Les entreprises peuvent utilement se référer au site de l'OPPBTB sur ce sujet.

ARTICLE 4.3. – MESURES EN FAVEUR DU RECRUTEMENT DES SALARIÉS ÂGÉS

Les parties signataires souhaitent promouvoir non seulement le maintien en activité des salariés âgés mais également l'emploi en général des salariés âgés, en incitant à leur recrutement, notamment dans le cadre du renouvellement régulier des effectifs de la Profession. Les parties signataires rappellent que les différentes mesures tendant au maintien du taux d'emploi des seniors dans le BTP ainsi qu'à leur retour à l'emploi trouveront leur pleine efficacité si elles s'accompagnent d'une réelle égalité de traitement entre les générations et d'une gestion des âges dans l'entreprise.

- Afin de favoriser l'accès et le retour à l'emploi des salariés âgés, les parties signataires s'engagent à informer les entreprises et les salariés ainsi que les demandeurs d'emploi sur les dispositifs existants, tels que le contrat à durée déterminée pour le retour à l'emploi des seniors prévu par l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005 relatif à l'emploi des seniors (article 17) et le contrat de professionnalisation. Les parties signataires souhaitent développer le recours au contrat de professionnalisation qui constitue un dispositif prioritaire pour favoriser le retour à l'emploi des salariés de plus de 45 ans privés d'emploi, en leur assurant une formation qualifiante sous réserve que l'OPCA de la Construction - Constructyts dispose des fonds nécessaires. Le secteur du BTP a pour objectif la conclusion par les salariés du BTP de plus de 45 ans de 100 contrats de professionnalisation par an pendant la durée de l'accord.

- Par ailleurs, dans le prolongement de l'accord collectif national du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics, les parties signataires rappellent leur attachement au principe de non-discrimination du fait de l'âge, notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat.

- En matière de recrutement, les parties signataires soulignent que les critères retenus pour le recrutement doivent être exclusivement fondés sur les compétences et les qualifications des candidats et invitent les entreprises à sensibiliser l'encadrement et l'ensemble de leur personnel à ce sujet.

Le recrutement étant un élément important pour la progression du taux d'emploi des seniors, les parties signataires conviennent de mettre en place au niveau national un indicateur de suivi du nombre de recrutement des salariés de plus de 50 ans.

ARTICLE 4.4. – ANTICIPATION DE L'ÉVOLUTION DES CARRIÈRES PROFESSIONNELLES

- Afin d'aider les entreprises à mettre en place une Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences adaptée à leur taille en vue de développer les compétences et les qualifications de leur personnel et d'améliorer l'accès à la formation des salariés âgés, les parties signataires invitent les entreprises et les groupes d'entreprises occupant de 50 à 299 salariés à entreprendre une réflexion sur l'âge de leurs salariés, dans la perspective d'aboutir à une pyramide des âges équilibrée.

L'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP (OPMQ-BTP) a élaboré un guide méthodologique à cet effet, validé par les CPNE conjointes du BTP.

Composé en deux parties, ce guide a vocation à informer les entreprises et leurs salariés à l'aide de données générales relatives au niveau du secteur du BTP dans son ensemble. Il a également vocation à constituer un outil concret de gestion des compétences et des qualifications des salariés. Ce

guide comporte en conséquence :

- d'une part, des informations et des données générales sur la situation de l'emploi des salariés âgés dans le BTP,
- d'autre part, une aide méthodologique à la réflexion sur l'âge des salariés et les perspectives de départ à la retraite, l'estimation du nombre de recrutements envisageables à 3 ans, les compétences requises à terme dans l'entreprise, les outils de formation pouvant être mis en œuvre dans l'entreprise (contrats et périodes de professionnalisation, entretiens professionnels, bilan de compétences...).

Réalisé au cours du premier semestre 2010, ce guide est mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP (<http://www.guide-seniors-btp.fr/>).

Les parties signataires continueront à faire sa promotion auprès de leurs adhérents et notamment auprès des entreprises de moins de 50 salariés qui, bien que non visées par le présent accord, ont intérêt à engager elles aussi, dès à présent, une réflexion sur la mise en œuvre d'une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

- Dans le même esprit, les parties signataires entendent promouvoir la mise en place effective des entretiens de deuxième partie de carrière.

Dans les entreprises de 50 salariés et plus, l'employeur propose à chaque salarié, à 45 ans, un entretien de deuxième partie de carrière destiné à faire le point, compte tenu de l'évolution des métiers et des perspectives d'emploi dans l'entreprise, sur ses compétences, ses besoins de formation, sa situation et son évolution professionnelles et les modalités de sa fin de carrière. Cet entretien peut également avoir lieu à l'initiative du salarié.

Cet entretien est destiné à éviter toute pratique discriminatoire liée à l'âge dans les évolutions de carrière ainsi qu'à permettre d'anticiper la seconde partie de sa vie professionnelle. Il a notamment pour objet d'examiner les perspectives de déroulement de carrière du salarié en fonction de ses souhaits et au regard des possibilités de l'entreprise.

Au cours de cet entretien, sont notamment examinés les objectifs de professionnalisation du salarié, sa participation éventuelle à des actions de tutorat permettant l'accueil de salariés

et la transmission des connaissances et des savoir-faire ainsi que plus généralement son projet professionnel.

De plus, l'employeur informe le salarié des possibilités d'accès à un bilan de compétences ou à une action de professionnalisation.

Cet entretien sera renouvelé tous les 5 ans. Cette périodicité est ramenée à 3 ans pour les salariés âgés de plus de 55 ans.

Les entreprises définissent les modalités de mise en œuvre de ces entretiens.

Elles informent le comité d'entreprise ou, à défaut les délégués du personnel, s'il en existe, sur les modalités de mise en œuvre dans l'entreprise de l'entretien de deuxième partie de carrière. Cet entretien se déroulera pendant le temps de travail.

ARTICLE 4.5. – DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS ET ACCÈS À LA FORMATION

- Afin de permettre aux salariés de définir un projet professionnel de deuxième partie de carrière, il est proposé par l'employeur à tout salarié âgé de 45 ans et justifiant d'un an d'ancienneté dans l'entreprise et de cinq ans de salariat, un bilan de ses compétences professionnelles et personnelles, de ses aptitudes et de ses motivations.

La mise en place d'un tel bilan à l'issue de l'entretien professionnel de deuxième partie de carrière visé à l'article 4.4. tend ainsi à renforcer la personnalisation de la gestion des parcours professionnels pour développer la formation tout au long de la vie et à terme favoriser le maintien dans l'emploi des seniors.

Les financements liés à ces bilans de compétences peuvent être assurés par le FONGECIF ou éventuellement, si l'entreprise en fait la demande, par l'OPCA de la Construction – Constructys sous réserve que celui-ci dispose des fonds nécessaires.

Le nombre de bilans de compétences réalisés par des salariés du BTP âgés de plus de 45 ans et financés par l'OPCA de la Construction – Constructys doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord.

- Affirmant leur volonté de rendre effectif le maintien dans l'emploi des salariés âgés, les parties signataires entendent développer

l'accès des seniors aux dispositifs de formation existants dans le BTP et particulièrement aux périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans.

Aussi, en vue d'actualiser et de développer leurs compétences et de consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle, les salariés de plus de 45 ans ou ayant au moins 20 ans d'activité professionnelle bénéficient d'un accès prioritaire aux périodes de professionnalisation conformément à l'accord du 13 juillet 2004 (article 4). Les entreprises porteront une attention particulière aux salariés âgés de plus de 45 ans n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans.

Les parties signataires entendent développer le nombre de périodes de professionnalisation effectuées par des salariés de plus de 45 ans. Une information sera diffusée à cet effet par l'OPCA de la Construction – Constructys.

Le nombre de salariés du BTP âgés de plus de 45 ans ayant bénéficié d'une période de professionnalisation doit progresser de 10% par an pendant la durée de l'accord, sous réserve que l'OPCA de la Construction - Constructys dispose des fonds nécessaires.

- Dans le même esprit, les parties signataires s'accordent sur l'importance de la reconnaissance de l'expérience professionnelle, et en particulier de celle acquise par les salariés âgés.

Elles rappellent que tout salarié peut demander à bénéficier d'une validation des acquis de l'expérience (VAE), dans le cadre d'une démarche individuelle pendant ou en dehors du temps de travail.

L'exercice de ce droit et ses modalités de mise en œuvre feront l'objet d'un examen par les partenaires sociaux au terme du présent accord.

ARTICLE 4.6. – AMÉNAGEMENT DES FINS DE CARRIÈRE ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITÉ ET RETRAITE

- Dans la définition des conditions d'emploi des salariés âgés, les employeurs tiendront compte, dans la mesure du possible, de la situation particulière de chaque salarié. Les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail seront envisagées

notamment à l'occasion des entretiens de deuxième partie de carrière prévus ci-dessus, dans la mesure où ils sont compatibles avec les nécessités du poste de travail.

Ces aménagements d'horaire peuvent se traduire par un passage à temps partiel, organisé sur la semaine ou sur le mois, à la demande du salarié acceptée par l'employeur ou sur proposition de l'employeur acceptée par le salarié.

En cas de transformation du contrat de travail à temps plein en contrat de travail à temps partiel dans les deux ans avant que le salarié atteigne l'âge et la durée d'assurance lui permettant de bénéficier d'une retraite à taux plein, l'entreprise informe le salarié sur les incidences de cette évolution et examine la possibilité de maintenir l'assiette des cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire à la hauteur du salaire correspondant à son activité à temps plein en prenant en charge la part salariale et la part patronale afférentes à ce supplément d'assiette.

- Afin d'assurer une meilleure sécurisation de leurs parcours professionnels, les salariés de 55 ans et plus reconnus définitivement inaptes à leur poste de travail par le médecin du travail bénéficieront, s'ils le souhaitent, dans le cadre d'un bilan de compétences, d'un bilan de réorientation de carrière.

Ce bilan sera l'occasion de faire le point sur les compétences personnelles et professionnelles du salarié pour lui permettre d'envisager une nouvelle étape de son parcours professionnel.

La réalisation de 100 bilans de réorientation de carrière doit être effectuée chaque année pendant la durée du présent accord.

»» TITRE 5 – ACTIONS PERMETTANT LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES EN DIRECTION DES JEUNES

Convaincues que le maintien des salariés âgés dans l'entreprise constitue un gage de cohésion entre les générations et un atout pour les entreprises car ces salariés disposent d'une expérience, d'un savoir-faire, d'une connaissance approfondie du métier, les parties signataires soulignent l'importance de veiller à la constitution d'équipes d'âge mixte et de développer les actions de tutorat.

Elles souhaitent favoriser ainsi la mixité des âges permettant d'assurer la transmission de l'expérience professionnelle et des savoir-faire acquis par les salariés plus âgés auprès des plus jeunes.

La transmission des savoirs et des savoir-faire constitue un échange, valorisant les seniors, entre un salarié qui a besoin d'un accompagnement et un ou des salariés de plus de 45 ans qui transmettent leur savoir et leur expérience.

Dans le secteur du BTP, outre les textes légaux en vigueur, la fonction tutorale est organisée par l'accord national du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie, pour le Bâtiment, et par l'accord collectif national du 8 décembre 2009 et son avenant n°1 du 7 décembre 2011 relatif à l'ordre des tuteurs des Travaux Publics.

L'identification des compétences clés et l'accompagnement des entreprises dans la définition de ces compétences pourront être effectués notamment grâce à l'utilisation de la Banque Nationale de Données de Compétences (BNDC) de l'OPCA de la Construction – Constructys.

»» TITRE 6 – ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET LA MIXITÉ DES EMPLOIS

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité des emplois constituent un enjeu stratégique du développement des entreprises et de leur efficacité économique, concourant à conforter la dynamique de l'ensemble du secteur. Source de cohésion sociale, ce renforcement contribue concrètement à l'évolution de l'exercice des métiers et à la valorisation de l'image de la Profession du BTP.

Les partenaires sociaux ont affirmé leur volonté de contribuer à la déclinaison renforcée de ces principes, en complément des initiatives et actions déjà entreprises dans le secteur du BTP, dans l'accord du 10 septembre 2009 relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

»» TITRE 7 – ACTIONS VISANT À AIDER LES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES À METTRE EN ŒUVRE UNE GESTION ACTIVE DES ÂGES

Les parties signataires confient à l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP (OPMQ-BTP) le soin de construire, à partir du guide méthodologique visé à l'article 4.4. qui subsistera en l'état, un outil permettant aux entreprises d'établir le diagnostic prévu dans le cadre du dispositif du contrat de génération dont le contenu est fixé par les articles L. 5121-10 et D. 5121-12 du code du travail.

Ce guide fera l'objet d'une validation par les CPNE conjointes du BTP.

Initié au cours du second semestre 2013, ce guide sera mis en ligne sur le site internet de l'OPMQ-BTP.

Il fera par ailleurs l'objet d'une promotion par les parties signataires auprès de leurs adhérents.

»» TITRE 8 – SUIVI, ÉVALUATION ET CALENDRIER PRÉVISIONNEL DE L'ACCORD

Une commission de suivi de l'accord réunissant l'ensemble des parties signataires se réunira avant le 31 décembre de chaque année pendant la durée de l'accord pour apprécier les effets des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

Au terme de l'accord, la commission de suivi en dressera un bilan global.

Les parties signataires se réuniront à l'échéance du présent accord pour envisager sa reconduction éventuelle.

»» TITRE 9 – CADRE JURIDIQUE

ARTICLE 9.1. – CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, à l'exclusion des DOM-TOM :

- Pour le Bâtiment, aux employeurs relevant respectivement :
 - de la convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés), (Code IDCC 1597),
 - de la convention collective nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 1 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés), (Code IDCC 1596),
 - ou de la convention collective nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006, (Code IDCC 2609),
 - ou de la convention collective nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004, (Code IDCC 2420),

et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces conventions collectives.

En application de l'article L. 5121-8 du Code du travail, le présent accord concerne exclusivement, dans le champ d'application des conventions collectives ci-dessus, les entreprises de Bâtiment occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises de Bâtiment appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, au sens de l'article L. 2331-1 du Code du travail. Ces dispositions peuvent servir de référence aux accords collectifs et aux plans d'action mis en œuvre, quel que soit l'effectif de l'entreprise concernée.

ARTICLE 9.2. – PORTÉE DE L'ACCORD

En application des dispositions légales relatives à la hiérarchie des normes, les conventions ou accords d'entreprise conclus dans les entreprises visées dans l'article 9.1. ci-dessus ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Les parties signataires rappellent que le présent accord a une portée nationale couvrant directement l'ensemble des entreprises et des organismes relevant du champ d'application défini à l'article 9.1. ci-dessus.

En conséquence, en application de l'article L. 5121-8 du Code du travail, le présent accord permet, à la date de son extension, aux entreprises et aux organismes occupant de 50 à moins de 300 salariés ou aux entreprises appartenant à un groupe occupant de 50 à moins de 300 salariés, et relevant de ce champ d'application de ne pas conclure d'accord collectif, ni de prendre de décision unilatérale comportant un plan d'action afin de pouvoir bénéficier de l'aide financière au titre du contrat de génération.

Le présent accord ne s'applique toutefois pas aux entreprises qui à la date d'extension de l'accord sont couvertes par un accord conclu en application de l'article L. 5121-8 du Code du travail ou par un plan d'action relatif au contrat de génération.

ARTICLE 9.3. – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée de 3 ans. Il entrera en vigueur le lendemain de son extension.

Il cessera de produire ses effets à compter du troisième anniversaire de la date de son entrée en vigueur.

En cas d'évolution de la situation économique et sociale du secteur de la construction, les parties signataires conviennent de réexaminer ensemble les dispositions du présent accord.

ARTICLE 9.4. – DÉNONCIATION ET RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés

représentatives au plan national. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE 9.5. – DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord national 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 et suivants du Code du travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord conformément aux dispositions des articles L. 2261-19 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 19 septembre 2013
En 14 exemplaires

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 Mailly

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 Mailly 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.**

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES COLLABORATEURS SALARIÉS DES CABINETS D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS

CCN DU 16 AVRIL 1993

ACCORDS DE SALAIRES N° 74 NATIONAL ET RÉGIONAL RÉGION ILE-DE-FRANCE, DU 3 JUILLET 2013

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la Commission Nationale Paritaire réunie le 3 Juillet 2013 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

Niveaux	Salaire minimal mensuel National	Salaire minimal mensuel Région Ile-de-France
ETAM		
Niveau A 1	1 506,00 €	1 570,00 €
Niveau A 2	1 626,00 €	1 733,00 €
Niveau B	1 854,00 €	1 949,00 €
Niveau C	2 062,00 €	2 166,00 €
Niveau D	2 342,00 €	2 458,00 €
Niveau E	2 548,00 €	2 685,00 €
Niveau F	2 828,00 €	2 987,00 €

CADRES

Niveau G	3 146,00 €	3 363,00 €
Niveau H	3 315,00 €	3 533,00 €
Niveau I	3 912,00 €	4 129,00 €

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} juillet 2013 et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du Code du travail et à la loi N° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris le 3 juillet 2013

Nous sommes signataires de cet accord.



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE
CONSTRUCTION

Le Secrétaire Général

L.R.A.R. (n°1A 058 979 8636 9)
N/Réf 0576/13/F.S./C.B.

Vi/Réf

A.P.G.T.P.
Monsieur Sébastien CHATAIN
Délégué Général
54, boulevard Richard Lenoir
75011 PARIS

Paris, le 4 septembre 2013

Monsieur le Délégué Général,

Par la présente, nous vous notifions que la Fédération Générale FO Construction, représentée par son Secrétaire Général, Monsieur Frank SERRA, souhaite adhérer à l'ensemble des dispositions de la Convention Collective Nationale des Cabinets ou entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres et Experts Fonciers du 13 octobre 2005 (étendue par arrêté du 24 juillet 2006 JORF 2 août 2006).

Par la présente, elle souhaite également être signataire de l'ensemble des avenants, accords ou annexes en vigueur depuis le 2 août 2006, date de la parution au JORF de l'arrêté d'extension de la Convention Collective.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Délégué Général, en l'assurance de nos respectueuses salutations.

Frank SERRA
Secrétaire Général

Copie :

- UNGE
- CSNGT
- SNEPPIM
- SPABEIC CFE CGC
- SYNATPAU CFDT
- FNSC CGT
- BATI-MAT-TP-CFTC



www.fgoconstruction.com

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

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

NAO DE BRANCHE SALAIRES MINIMA : UN ZÉRO POINTÉ

1. NAO DE LA BRANCHE : 2^e réunion et toujours un, gel des salaires...

Le 5 septembre dernier le syndicat patronal de la branche l'UNIDIS, nous a réuni sur Paris en réunion paritaire nationale sur la NAO des salaires minima mensuel conventionnel (SMMC) de branche. La veille, le 4 septembre, nous nous sommes réunis sur Paris à la Fédération, pour notre habituelle réunion préparatoire FO, à laquelle ont participé de nombreux Délégués Syndicaux FO venus de toute la France.

Pour rappel, déjà, en début d'année le 7 février, nous nous étions réunis et le patronat avait annoncé un gel des salaires avec comme motif, les difficultés économiques du Papier Carton et avait proposé une nouvelle réunion de négociation à la rentrée. Mais hélas on prend les mêmes et on recommence. L'UNIDIS a une nouvelle fois annoncé un gel des salaires minima mensuels conventionnels ! Ces dits salaires ne seront donc pas augmentés en 2013, et à ce stade, en dehors de la colère que nous avons exprimé (voir plus bas), nous pouvons être fiers de la NAO de l'année dernière où nous avons réussi à négocier un accord sur une augmentation générale des SMMC de +2%, rappelez vous et faites le savoir dans les entreprises du Papier Carton, car cet accord national n'a été signé que par FO en juin 2012, et ce en association avec nos partenaires depuis 2008 (et les conséquences de la loi sur la Représentativité Syndicale) que sont la Cftc et la CFE-CGC ! Une nouvelle fois les 2 autres organisations syndicales, la Filpac CGT et la FCE-Cfdt Papier Carton, ont à l'époque trahi les salariés en hurlant au scandale sur cet accord n'attribuant que soit disant une AG des SMMC de + 2% !

Ah bon ? Et cette année avec un 0% proposé par le patronat comme AG des salaires minima de branche ? Quelles ont été leurs réactions ? Et bien vous serez surpris (ou si peu !) que la Filpac CGT a juste et à peine fait une déclaration politique sur le fait que si les salariés doivent se serrer la ceinture en période de crise, elle exigeait que les dividendes des actionnaires du papier carton soient eux aussi gelés ! Bref une « peccadille de réaction », alors que ce syndicat représente, depuis la parution par le Ministère du Travail des résultats électoraux de branche en juin 2013, une majorité de plus de 50% des suffrages exprimés dans toute la branche Prod & Transfo des PCC ! Et oui ils sont bien représentatifs mais si peu combats... N'hésitez pas à le faire savoir, car c'est un scandale de plus de cette maudite loi sur la représentativité syndicale voulue par la Cfdt et la Cgt, le plus fort en audience (mesurée de début 2009 à fin 2012 sur tous les PV des élections CE ou DUP de toute la branche) et aussi le plus faible en dialogue social et en conclusion des négociations collectives et donc de signature d'accords !

Quant à la Cfdt, oui en réunion de NAO de branche elle a bien lu une gentille déclaration dénonçant l'attitude du patronat papetier, si gentille... que nous nous sommes bien gargarisés d'une telle hypocrisie : toujours faire croire par devant que rien n'est bien et que c'est la seule confédération qui fait avancer le débat et les revendications, et par derrière magouillez avec le gouvernement et le patronat, au titre du réformisme et de la cogestion !

La CGC et la CFTC nous ont ensuite rejoints sur nos positions et ensemble nous avons fait une déclaration assez musclée contre le gel des salaires minima mensuels conventionnels.

Pour FO c'est dit haut et fort : il y en a marre que la crise soit juste payée par les salariés qui triment et qui font des efforts et ce, depuis des années, pour rester dans la course à la compétitivité.

2. MODIFICATION DES BASES DE CALCUL des indemnités diverses de licenciements et de départ en retraites : c'est signé

Depuis plus de 2 ans ½, et les textes de loi (réforme des retraites – allongement des durées de cotisation) sur les départs et/ou les mises en retraite, nos Conventions Collectives Nationales de cette branche (Prod. & Transfo. des PCC) sont dans un vide juridique après l'âge de 60 ans en cas de licenciement et de départ en retraite. Car en effet, les modes de calcul selon la CCN ne s'applique plus après 60 ans, si l'employeur le décide (il prend un risque au prud'homme mais certains l'ont déjà fait) et il verse alors uniquement les indemnités prévues au Code de travail, qui sont jusqu'à 3 fois moins que celles de notre CCN !

En conséquence, le syndicat patronal de la branche, l'UNIDIS, nous a proposé depuis 2010, trois versions d'un nouvel accord de branche pour remédier à cette situation de vide juridique, mais problème, en proposant un nouveau mode de calcul des indemnités de licenciement avec une légère diminution des majorations pour les personnes entre 50 et 54 ans (par un nouveau mode de calcul plus simple). Nous en avons souvent débattu entre nous (les DS FO) lors des réunions préparatoires de négociation paritaire tenues à la Fédération sur Paris. Puis, lors des réunions plénières avec l'UNIDIS et les autres organisations syndicales (OS) de salariés, nous avons porté nos revendications pour : combler le vide juridique certes, mais aussi ne pas perdre par rapport à l'application de l'ancien mode de calcul et enfin, pour la mise en place d'un nouveau mode de calcul plus conséquent financièrement, répondant notamment à la perte d'emploi en milieu de carrière. Il faut le dire, toutes les OS de la branche ont fait front commun, pour refuser les 2 premiers projets d'accords de branche patronaux depuis 2010.

Par contre, la 3^e proposition patronale, qui nous a été remise sur table le 26 avril (puis diffusée à tous par mail et débattue en réunion

préparatoire avec 17 DS FO venus sur Paris à la Fédération le lundi 27 mai) a vu de fortes améliorations du calcul des indemnités de licenciement avant 50 ans et après 55 ans. C'est donc à ce titre, que la Cfdt a signé en 1^{er} le nouveau texte de l'accord national puis pour nous, FO, après de moult débats et de nombreux exemples de calculs, nous avons décidé à une forte majorité des présents le 27 mai, de cosigner nous aussi ce nouveau texte. Les fédérations Cftc et CGC du Papier Carton ont-elles aussi signé en juillet les 2 textes (Cadres et Non Cadres), quant à la Filpac-CGT comme d'habitude elle a tout rejeté en bloc... Ont-ils au moins pris le soin, comme nous, de faire des vérifications dans les calculs qui sont, c'est vrai, pas si simple à mettre en œuvre dans un exemple chiffré !

Et pourtant, cet accord amène des « plus » importants en terme de compensation financière même si – uniquement entre les âges de 50 à 54 ans – la prime de licenciement sera moins majorée qu'avant, dans tous les autres cas de figure (quel que soit son âge et son nombre d'années d'ancienneté) la prime sera beaucoup plus importante. Mais attention justement, pour ne pas pénaliser cette tranche d'âge 50-54 et sur la demande de FO, et avec le soutien de toutes les autres OS de la branche, tous les salariés ayant aujourd'hui 50 ans, bénéficieront encore du mode de calcul ancien de la CCN. Nous avons donc pu ajouter une clause de sauvegarde au texte de l'accord sur cette partie.

Que dire alors au final sur ce nouvel accord ? On y va ou pas ? Et bien oui, comme toujours il y a des plus et même beaucoup de plus, mais il y a aussi un petit moins c'est vrai. C'est donc un compromis trouvé et c'est à chacun de mesurer, dans le contexte économique et social actuel, la place qu'il souhaite donner à un accord « gagnant gagnant ». De plus, la prime de départ en retraite qui s'arrêtait à l'âge de 60 ans dans nos CCN, va maintenant être versée après 60 ans. Elle ira sur un versement de 1 à 6 mois ½ de salaire brut selon son ancienneté et non plus selon son âge, ce qui est aussi une avancée notable.

Le 3 juillet dernier, après une large consultation de nos syndicats, nous avons donc signé les 2 accords portant modification des 4 CCN (Convention Collective Nationale) de cette

branche (Cadres et Non Cadres), sur les nouvelles indemnités diverses de rupture (licenciement + départ et mise en retraite) négociées depuis 2 ans ½. Et qui sont plus favorables qu'avant pour les salariés.

Cet accord a été signé au final, au niveau na-

tional, par toutes les organisations syndicales (OS) de salariés sauf la Filpac CGT. Merci de le faire savoir, car cet accord améliore d'une façon importante tous les calculs de prime de licenciement et de départ ou de mise en retraite, des salariés de la Branche.

Tableau d'exemples de calcul et de comparaison entre ancien et nouveau mode de calcul de l'indemnité de licenciement (CCN de la Prod & Transfo des PCC) par l'accord du 2 mai 2013 – signé le 3 juillet	Exemple 1		Exemple 2		Exemple 3		Exemple 4	
	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN
Salaire mensuel brut de référence (= annuel tout compris / 12 ou 3 derniers mois /3 – au plus favorable des 2)	2 500 €	2 500 €	2 500 €	2 500 €	2 500 €	2 500 €	2 500 €	2 500 €
Âge du salarié	44	46	54	54	56	56	61	61
Nombre années totale Ancienneté	23	23	35	35	33	35	35	35
Nombre années Ancienneté avant 15 ans	15	/	15	/	15	/	15	/
Nombre années Ancienneté après 15 ans pour calcul ancienne majoration CCN	8	/	20	/	18	/	20	/
Nombre années Ancienneté avant 10 ans	/	10	/	10	/	10	/	10
Nombre années Ancienneté après 10 ans pour calcul nouvelle majoration CCN	/	13	/	25	/	25	/	25

Calcul de l'indemnité de licenciement	Coefficient multiplicateur de majoration	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN	Ancien calcul de la CCN	Nouveau calcul de la CCN
15 ans (ancienne CCN : maj 1/4)	0,25	9 375 €		9 375 €		9 375 €		9 375 €	
au-delà de 15 ans (ancienne CCN maj 1/4 +1/10 ^e)	0,35	7 000 €		17 500 €		15 750 €		17 500 €	
10 ans (nouvelle CCN : majoration 1/4)	0,25		6 250 €		6 250 €		6 250 €		6 250 €
Au delà de 10 ans (nouvelle CCN maj 1/4 + nouvelle maj 2/15 ^e)	0,38		12 458 €		23 958 €		23 958 €		23 958 €
Total avant application des majorations prévues à la CCN		16 375 €	18 708 €	26 875 €	30 208 €	25 125 €	30 208 €	26 875 €	30 208 €
Ancienne majoration CCN de 50 à 55 ans = 25 %				6 719 €					
Ancienne majoration CCN de 55 à 60 = 20 %						5 025 €		- €	
Nouvelle majoration CCN de + 55 ans = 15 %					- €		4 531 €		4 531 €
Total indemnité de licenciement avec majoration (comparaison ancienne et nouvelle CCN)		16 375 €	18 708 €	33 594 €	30 208 €	30 150 €	34 740 €	26 875 €	34 740 €
Différence entre application ancienne et nouvelle CCN		2 333,33 €		- 3 385,42 €		4 589,58 €		7 864,58 €	

ATTENTION : maintien de l'ancien mode de calcul pour les salariés âgés de 50 ans aujourd'hui !
CCN : Convention Collective Nationale.

Ces 2 accords (Cadres et Non Cadres) ont été mis sur notre site internet, partie Papiers cartons, puis rubrique Accords. Pour le détail et les nouveaux modes de calcul des primes (ou indemnités) de rupture et le fichier Excel permettant des simulations, merci de reprendre notre email du 30 mai 2013 ou de joindre la Fédération.

INTERSECTEURS DES PAPIERS CARTONS (IPC)

Rappel l'IPC concerne depuis 2006 toutes les branches des secteurs « Distribution et Commerce des papiers et emballage », « Production et Transformation des PCC », « 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.).

1. CONTRAT DE GÉNÉRATION : C'EST SIGNÉ

Toutes les organisations syndicales de salariés de l'IPC ont signé le texte final lors de la dernière réunion paritaire de branche au niveau national, tenue à Paris le 3 juillet dernier, portant création d'un accord de Branche sur le Contrat de Génération (négociation obligatoire imposée par le gouvernement).

Les entreprises du papier carton de toutes les CCN de moins de 300 salariés sont donc couvertes, grâce à notre signature, par cet accord de branche.

Pour les plus de 300 salariés, vous allez devoir passer par une négo chez vous dans la boîte, cela étant, comme déjà dit, notre motivation est des plus « simples », aussi vous prenez pas la tête et dites à vos employeurs de passer par un plan d'action (à présenter au CE ou DUP) c'est bien plus simple, car vu le baromè-

tre de nos entreprises face à la crise, aux PSE, aux restructurations et aux efforts à tout va, on a tous autre chose à faire que de se prendre des journées de réunion aboutissant d'une souris... Et on reste poli...

L'accord a été envoyé à tous nos syndicats par courrier électronique, il sera disponible sous peu sur le site internet. Contactez la Fédération pour toute question.

2. PRISE EN COMPTE DE LA PÉNIBILITÉ :

**encore un mensonge
pour les salariés du Papier Carton !**

Les syndicats patronaux des branches du Papier Carton nous on fait savoir il y a peu, que suite à la réforme des retraites en cours, notre négociation nationale du Papier Carton (démarrée il y a an) autour d'un CET, compte épargne temps pénibilité, prenant en compte dans un 1^{er} temps le travail de nuit et devant permettre, à terme dans notre projet d'accord national papier carton un départ en préretraite 2 ans avant l'âge légale, est différée voire même ajournée ! En conséquence, les prochaines réunions de négociation du Papier Carton prévues les 2, 3 et 4 octobre sont tout bonnement annulées et remplacées par une seule réunion d'un groupe de travail le 3 octobre (à 5 représentants par organisation syndicale) pour débattre des moyens et des financements du dialogue social dans nos branches !

Nous avons hurlé au scandale avec les autres organisations syndicales du Papier Carton au niveau national, tandis que la FCE-Cfdt Papier Carton s'est gargarisée du bien fondé de cette nouvelle réforme et de l'arrivée d'une soit-disant prise en compte de la reconnaissance de la Pénibilité pour les générations futures. Pour FO dans ce nouveau projet de loi, que nous combattons, la partie Pénibilité ne prévoit en effet qu'un départ des salariés 1 an avant leur retraite, mais attention cette mesure n'entrera en application que dans 40 ans (!!!!), car il s'agit d'un compte pénibilité personnel qui sera crédité tout au long de la carrière !

Donc, à ce stade du projet de loi, dévoilé mercredi 18 septembre au Conseil des Ministres, la vérité est hélas tout autre que l'argumentation de la Cfdt et nous indiquons donc aux salariés papetiers de toute la France, qu'il ne s'agit que d'un nouveau leurre gouvernemental pour nous faire, avec l'aide d'une grande confédération syndicale inféodée au gouvernement, avaler des nouvelles couleuvres ! Car oui et encore une fois hélas, il ne s'agit dans cette prise en compte de la Pénibilité que

d'une « mesurette » qui ne concernera que les salariés entrant sur le marché du travail et pour tout les autres c'est : rien !

FO dénonce donc ce nouveau mensonge et appelle les salariés du Papier Carton à ne pas prendre des vessies pour des lanternes, car depuis les réformes des retraites de 2003, aussi mise en place avec l'aide de la Cfdt, on nous parle de la prise en compte de la Pénibilité, mais concrètement rien n'a changé et au fil des autres réformes engagées depuis par les gouvernements successifs, force est de constater que les prochains aménagements des fins de carrière ne verront le jour qu'en inaptitude ou en licenciement donc en chômage, voire même la mort au travail ! C'est donc inacceptable !

Plus que jamais, il est temps d'aspirer à un nouvel ordre des choses et à ne pas se laisser endormir par des belles annonces ! Dites à vos collègues de travail partout qu'il est temps qu'ils nous rejoignent nous pour dire NON à ce syndicalisme collaboratif avec le gouvernement et le patronat !

BRANCHE DES INDUSTRIES DU CARTONNAGE ET DE LA FABRICATION DES ARTICLES DE PAPETERIE

Nous travaillons sur la mise à jour de certains articles de la Convention Collective Nationale, devenus obsolètes par la mise en application des dernières lois depuis 2008 sur la modernisation sociale ou la sécurisation de l'emploi. Nous nous sommes déjà vus en groupe de travail paritaire le 17 septembre, et une nouvelle date est prévue le 12 novembre prochain à la FFCP.

Voici les points en discussion et/ou réécriture :

Article 27 – **Chômage Partiel**

Remettre en conformité avec les nouveaux textes sur l'activité partielle (art. 16 – loi de sécurisation de l'emploi 17 juin 2013).

Article 31 – **Travail du dimanche et jours fériés**

Les heures qui pourraient être effectuées ce jour-là seront payées au taux réel normal majoré de 100%.

Expliciter à l'aide d'un exemple.

Article 33 – **Rupture du contrat de travail**

Revoir a) et b) : références articles Code du travail et délai.

Article 48 – **Sécurité de l'emploi**

Revoir Annexe 1 dans son ensemble (textes obsolètes).

Dispositions particulières

Clause de non concurrence

Employé (art. 96) et maîtrise (art. 117)

La clause de non concurrence peut à tout moment être résiliée à la suite d'un accord entre les parties.

Revoir la rédaction du dernier alinéa (problème d'interprétation en cas de renonciation).

Cadres (art. 144)

a) 3^e alinéa b) « *en cas de démission les indemnités ci-dessus seront réduites de moitié* ».

Supprimer 3^e alinéa (arrêt cour de cassation chambre sociale (20 février 2013 – 11- 17941).

b) 3^e alinéa point 2

L'indemnisation correspondante, calculée sur la rémunération mensuelle du cadre au moment de son départ (primes, intéressement et avantages en nature inclus), sera, en cas de licenciement, au moins égale :

- *au tiers de la rémunération mensuelle définie ci-dessus pour chacun des mois compris dans la première année de la période susvisée ;*
- *à la moitié de cette même rémunération mensuelle définie ci-dessus pour chacun des mois compris dans la deuxième année de la période susvisée ;*
- *au deux tiers de cette même rémunération mensuelle pour chacun des mois compris dans la troisième année de la période susvisée.*

En cas de démission, les indemnités ci-dessus seront réduites de moitié.

Revoir base de calcul et rédaction (supprimer réf. Licenciement).

Maladie et accidents

Ouvriers (art. 75) – Employés (art. 92) – Maîtrise (art. 113)

Montant des indemnités.

Mettre en conformité (Loi 2008-596 du 25 juin 2008 – JO du 26)

Révision Convention Collective – Septembre 2013, Page 2.

+ revoir Indemnisation AT ouvriers (Aberration conventionnelle entre ancienneté 1 à 2 ans et au-delà de 2 ans).

Arrêts de travail successifs.

Au cours de toute période de 12 mois consécutifs et ne pourra excéder celui résultant des dispositions ci-dessus, quel que soient le nombre des absences et la durée de chacune d'elles. Définir le terme « consécutif ».

Cadres (art. 135)

Montant des indemnités.

Fin du 2^e alinéa

Supprimer « demi-tarif pendant les 3 mois suivants » (accord prévoyance et 3^e alinéa).

Indemnités de licenciement

Ouvriers (art. 72) – Employés (art. 94) – Maîtrise (art. 115)

Mettre en conformité (ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail : art. L. 1234-9 du Code du travail, art. R 1234-2 du Code du travail)

Cadres (art. 142)

Mettre en conformité (ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du travail : art. L. 1234-9

du Code du travail, art. R. 1234-2 du Code du travail)

+ réécrire 3^e alinéa

Le traitement pris en considération pour le calcul de l'indemnité sera le traitement du dernier mois (primes, gratifications, avantages en nature compris), à l'exception des indemnités ayant incontestablement un caractère bénévole (?) et exceptionnel (?).

En cas de rémunération variable (?) la partie variable de la rémunération sera calculée sur la moyenne des douze derniers mois.

Avenants

Av. n° 127 Travail de nuit

Article 3 : *Mise en place par accord d'entreprise ou à défaut après autorisation de l'inspection du travail et consultation des IRP.*

Autorisation de l'inspecteur du travail ?

Article L. 3122-33 du Code du travail. La mise en place du travail de nuit est subordonnée à la conclusion préalable d'une convention ou d'un accord collectif de branche étendu par un accord d'entreprise ou d'établissement.

Revoir rédaction

Av. n° 125 Accord Cadre National

Art. 19.3 : Dispositions générales applicables au forfait.

Revoir Rédaction (contrôle et suivi des salariés).

Forfait non cadres (à insérer).

AGENDAS 2014

LA NOUVELLE VERSION DES AGENDAS DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION 2014 SONT DÉSORMAIS DISPONIBLES.

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

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

»»» COMMANDE

Nom : Prénom :

Syndicat :

Quantité :

Adresse de livraison :

.....

.....

Tél. : Courriel :

Date :

Signature :

Fax : 01 42 39 50 44
Courriel : deborah.fgfo@orange.fr

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 :
0618 S 07925

Site Internet :
www.fgfoconstruction.com

LES NOUVELLES ÉNERGIES

Après être venu en aide à notre gouvernement sur le sujet du travail pénible, j'ai reçu de nombreuses lettres d'encouragement et, je dois l'avouer, un certain nombre de plis anonymes signés par des grands noms de la science, qui me diagnostiquent une lente baisse, jugée irréversible, de mes capacités mentales.

Mais je ne me laisserai pas impressionner par ces cranes d'œufs et je vais maintenant m'attacher à la résolution d'un autre problème, celui de l'énergie et de la pollution subséquente. Vous avez sans doute remarqué les difficultés qu'ont nos amis les verts à trouver des solutions si ce n'est plus ou moins fantaisistes, telles les éoliennes, la photo synthèse, etc.

Il y a d'autres pistes, elles m'ont été soufflées par un diplômé de la faculté des sciences, plusieurs fois licencié, que j'ai rencontré dans un parc au cours d'une innocente flânerie. Assis sur un banc, une demi-bouteille de vin rosé près de lui, il soliloquait le verre à la main. Pris d'une petite soif, je me posais près de lui. Après avoir échangé sur le temps nous en vînmes tout naturellement au sujet brûlant de la pollution.

Apparemment possédé par le sujet, il me cramponna soudain le bras d'une main ferme, ses yeux rivés au miens, sa bouche odorante à quelques centimètres de mon nez, il me fit un long et passionnant exposé que je vais vous résumer très brièvement : Avant le nucléaire nous utilisions la houille noire (le charbon), puis la houille blanche (les barrages). Il s'agirait maintenant d'utiliser la houille dormante. Qu'est-ce que la houille dormante ? C'est la captation de l'énergie gaspillée par la respiration pendant le sommeil, elle peut être transformée en énergie positive par le truchement d'un ingénieux système qu'il ne reste plus qu'à inventer et je fais confiance en cela à nos ingénieurs. De même, nos amis écologistes devraient, toujours selon lui, se pencher sur la question des gaz émis par les ruminants, que l'on pourrait nommer houille méthanique.

Plutôt que de contribuer au réchauffement néfaste de notre planète, ces émissions pourraient être captées au moment propice par un tuyau dont la jonction avec l'orifice émetteur serait

Fédération Générale



»»» 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} juillet 2013 :

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

Plafond Sécurité Sociale mensuel

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

habilement aménagée. Ce tuyau conduirait directement à des bouteilles de propane dont on sait que l'usage est encore courant dans nos campagnes. Après une période d'essais concluants, ce système pourrait être étendu, pourquoi pas, à l'homme. À la condition, cela va de soi, que toutes précautions seraient prises contre les accidents, le méthane étant un gaz hautement explosif. Là encore, je suis persuadé que nos brillants techniciens ont déjà les solutions dans leurs cartons.

Quelle avancée pour la science et les économies d'énergie ! Vous noterez que je ne m'attribue pas ces trouvailles : une nouvelle preuve de ma modestie s'il en était besoins.

 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

