

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 621 | NOVEMBRE 2013



ÉDITORIAL

RASSEMBLEMENT DU 15 OCTOBRE 2013 : DISCOURS DE JEAN-CLAUDE MAILLY

Camarades,

Pour la sixième fois en vingt ans, un gouvernement prend la décision de réformer, ou plutôt contre-réformer, la retraite.

Pour la sixième fois en vingt ans, un gouvernement et une majorité parlementaire veulent retarder l'âge de départ en retraite.

Alors qu'on dit au plus haut niveau de l'État que la jeunesse est la priorité, on dit à cette jeunesse qu'elle devra travailler plus longtemps, 43 ans, pour avoir droit à une retraite à taux plein. C'est-à-dire travailler jusqu'à 67 ans, ou partir avant avec une retraite amputée. Cela signifie travailler plus pour gagner moins. Concrètement, travailler 43 ans au lieu de 37,5 ans cela revient à travailler 40 heures par semaine ! (plus de 9 000 heures de travail sur une carrière complète).

Alors qu'on dit que la jeunesse est la priorité, celle-ci commence à engranger des trimestres trois ans plus tard que ses aînés car elle galère

pour trouver un emploi stable. Que dire aux salariés de Gad ou de Doux en Bretagne nés en 1973 ou après, qu'ils vont être licenciés et qu'ils devront travailler plus longtemps !

Quant à ceux qu'on appelle les seniors, un sur deux dans le privé n'est plus en activité quand il prend sa retraite et de plus en plus nombreux sont celles et ceux qui se retrouvent aux minima sociaux, notamment parce que l'AER n'a pas été rétablie.

L'espérance de vie augmentant, on nous présente comme une évidence, ou une vérité révélée, qu'on doit travailler plus longtemps ! On oublie tout simplement de prendre en compte les gains de productivité (on produit plus avec moins de monde), tout comme on ne veut pas voir que l'espérance de vie en bonne santé a diminué d'un an environ depuis le début de la crise.

Déjà en 2010 nous disions : 40 ans c'est déjà trop ; nous n'avons pas changé d'opinion en 2013.

ÉDITORIAL › p. 1-2

BÂTIMENT & TRAVAUX PUBLICS › p. 3

MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION › p. 13

PAPIER & CARTON › p. 22

En fait, retarder l'âge du départ en retraite, comme l'écrit le gouvernement quand il envoie son projet de budget à Bruxelles, c'est s'inscrire dans le pacte budgétaire européen signé par la France et les autres pays européens.

C'est s'inscrire dans une logique de rigueur ou d'austérité socialement, économiquement et démocratiquement destructrice et suicidaire.

Ce qui est désespérant, c'est bien le pacte budgétaire européen. C'est pourquoi nous le contestons, comme la quasi-totalité des syndicats sur le plan européen. Ce qui est facteur d'espoir, c'est notre capacité à résister, notre capacité à dire NON, notre capacité à ne jamais baisser les bras et à ne pas nous inscrire dans le cercle des bien-pensants du libéralisme économique ou du capitalisme libéral.

Sur un sujet comme la retraite :

- Comment ne pas dégager par l'impôt (et notamment l'impôt sur les dividendes) les sommes nécessaires à ce qui relève de la solidarité nationale ?

Rappelons notamment que la répartition des richesses produites augmente de plus en plus pour les actionnaires. Rappelons aussi que de très grandes entreprises ne paient aujourd'hui aucun impôt sur les sociétés.

- Comment ne pas intégrer dans l'assiette de cotisation patronale le critère de valeur ajoutée (ce que nos anciens appelaient la cotisation machine) ?
- Comment oublier que la non-augmentation des salaires et l'explosion du chômage plombent lourdement le financement des retraites ?
- Comment peut-on être sûr de la croissance économique dans huit ou dix ans quand on ne la connaît pas pour les mois à venir ?
- Comment ne pas être choqué quand les aides publiques aux banques sont exclues des normes dogmatiques de déficit budgétaire alors que les dépenses sociales, percutées par la crise, le sont ?

Aujourd'hui, s'il décide de s'inscrire dans la logique de la loi Fillon de 2003 en allongeant la durée d'activité, le Parlement reniera ce que disait Pierre Mauroy en 2010 face à la remise en cause du droit à la retraite à 60 ans en expliquant qu'on n'a pas le droit d'abolir l'Histoire.

Retarder l'âge de départ en retraite, c'est abolir l'histoire sociale, c'est renoncer au progrès social, c'est faire supporter aux salariés les turpitudes du capitalisme.

Aujourd'hui, 15 octobre 2013, nous prenons date. Rien n'est définitif. Ce qu'une loi fait, une loi peut le défaire. Aujourd'hui, lorsque le patronat éternue, le gouvernement se précipite pour lui apporter des mouchoirs et céder à ses demandes.

Dans le projet de budget 2014, aux 15 milliards d'euros de réduction des dépenses publiques et sociales correspondent 15 milliards nouveaux d'aides aux entreprises. Le crédit d'impôt compétitivité emploi est accordé sans condition et sans contrôle fiscal. Ce qui veut dire que dans les grandes entreprises ce seront les actionnaires qui pourront en profiter.

Comme nous l'avons dit au président de la République et au gouvernement lors de l'ouverture de la dernière conférence sociale : entre Léon Blum qui affirmait « nous serons les gestionnaires honnêtes et loyaux des affaires du capitalisme », et Jaurès qui affirmait « le courage, c'est de rechercher la vérité et de la dire, c'est de ne pas subir la loi du mensonge triomphant qui passe », nous choisissons Jaurès.

Il appartient, dès lors, aux travailleurs et à leurs organisations syndicales de se faire entendre et de construire progressivement le rapport de force. Nous savons que tout est lié : salaires, emploi et retraites.

1 % de salaire en plus et 100 000 emplois, c'est plus d'un milliard d'euros dans les caisses du régime général de retraite.

Résister est indispensable, socialement, économiquement et démocratiquement.

Sur le projet de loi sur les retraites que l'Assemblée nationale entend voter aujourd'hui, nous réaffirmons que si tel est le cas, la cicatrice sera profonde.

Car les quelques avancées, dont certaines, telle la pénibilité, demandent à être confirmées, sont lourdement plombées par le recul de l'âge de départ en retraite et l'enfermement de la retraite dans les rails de l'austérité économique et budgétaire.

Ce sont là des décisions lourdes de sens et graves, qui rendent globalement ce projet de loi inacceptable.

C'est pourquoi Force Ouvrière le refuse ;
C'est pourquoi Force Ouvrière le rejette ;
C'est pourquoi Force Ouvrière le combat.

Je vous remercie.



Frank SERRA
Secrétaire Général

ACCORD NATIONAL DU 3 JUILLET 2013

RELATIF AUX PRIORITÉS DES BRANCHES DU BTP EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET D'APPRENTISSAGE

Exemplaire soumis à la signature des organisations représentatives dans le champ des Travaux Publics

SOMMAIRE

Titre 1 – Dispositions relatives à la formation professionnelle.

Titre 2 – Renforcer le pilotage national et régional de la formation professionnelle.

Titre 3 – Adapter l'organisation et le développement du CCCA-BTP à l'évolution de l'apprentissage dans le BTP.

Titre 4 – Dispositions diverses.

Entre :

d'une part,

les organisations professionnelles d'employeurs représentatives des Travaux Publics au plan national :

la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (FÉDÉRATION SCOP BTP) pour la section Travaux Publics

la Fédération Nationale des Travaux Publics (FNTP),

et d'autre part,

les organisations syndicales de salariés représentatives des Travaux Publics au plan national :

la Fédération BATI – MAT TP – CFTC,

la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois – CFDT, le Syndicat National CFE – CGC – BTP,

la Fédération Générale FO Construction,

la Fédération Nationale des Salariés de la Construction du Bois et de l'Ameublement – FNSCBA – CGT.

Considérant l'ensemble des accords relatifs à l'apprentissage et la formation tout au long de la vie dans le bâtiment et les travaux publics signés par les partenaires sociaux du BTP et notamment celui du 13 juillet 2004 sur les six axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage dans le bâtiment et les Travaux Publics,

- Qualité de l'accueil et de l'orientation des jeunes.
- Qualité de l'accueil et de la formation en entreprise.
- Qualité de l'accueil et de la formation en CFA.
- Qualité des examens.
- Qualité de l'accompagnement professionnel en cours d'apprentissage.
- Qualité de l'intégration professionnelle.

Le présent accord vise à :

- confirmer les 6 axes de progrès de la branche en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, pour l'ensemble des jeunes en formation professionnelle initiale dans le BTP et constater les évolutions à prendre en compte dans l'avenir,

- préciser les besoins et attentes des entreprises de la Profession afin de permettre à l'offre de formation professionnelle initiale et d'apprentissage de la filière de s'adapter au mieux à ces besoins dans une perspective d'insertion durable dans l'emploi et de formation professionnelle tout au long de la vie,
- conforter le pilotage politique national et régional par la profession au moment où l'acte III de la décentralisation renforce les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle,
- développer une politique d'évaluation pour permettre aux partenaires sociaux de mieux apprécier les effets de leur politique,
- pérenniser le dispositif professionnel de formation par la voie de l'apprentissage et en particulier le réseau paritaire.

Il conviendra également de poursuivre l'adaptation du fonctionnement du CCCA-BTP, pour mieux prendre en compte la régionalisation du réseau des CFA paritaires et l'évolution globale de l'apprentissage dans le BTP.

PRÉAMBULE :

Les besoins des entreprises et l'offre de formation aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics

LES BESOINS DES ENTREPRISES

Les besoins du secteur du Bâtiment

Les partenaires sociaux constatent que le secteur du Bâtiment est en évolution constante.

Les facteurs économiques, la nécessité de répondre aux attentes des consommateurs, les exigences relatives aux nouveaux enjeux de la performance énergétique, au renforcement de la prévention des risques et de l'amélioration de la santé au travail modifient l'organisation des entreprises du Bâtiment et font apparaître de nouveaux besoins de compétences :

- techniques (notamment liées aux nouvelles technologies, techniques de construction, techniques d'autocontrôle, à la gestion des interfaces et ses conséquences),

- en termes de transmission des savoirs et de l'information,
- relatifs aux fonctions transversales dans les entreprises : organisation, fonctions commerciales, étude de prix – conception (bureau d'études) et coordination.

Les entreprises doivent s'adapter à ces exigences en recrutant et mobilisant de nouvelles compétences individuelles et collectives.

Les entreprises du Bâtiment recrutent au minimum 65 000 personnes par an. Les ouvriers représentent 74 % des effectifs salariés du Bâtiment, les ETAM 19% et les cadres 7 %.

Les besoins de recrutement sont majoritairement axés sur des personnels qualifiés, fréquemment issus de l'apprentissage aux métiers du Bâtiment. Ils concernent les ouvriers et les compagnons professionnels mais également les ETAM et les IAC pour renforcer ou renouveler l'encadrement.

Les recrutements concernent des jeunes sortis de formation initiale mais également des adultes en reconversion.

Le critère de recrutement prédominant reste, en matière de qualification, essentiellement assis sur les compétences techniques. Pour autant les entreprises du secteur cherchent à recruter des personnes possédant de bonnes connaissances de base du métier mais également capables de développer une approche globale de l'ouvrage, d'avoir le sens des responsabilités et de la prise d'initiative et disposant de connaissances en termes d'organisation du travail, d'autocontrôle.

Les besoins du secteur des Travaux Publics

30 000 nouveaux salariés sont entrés dans le secteur des travaux publics en 2012 ; 57 % d'entre eux étaient des ouvriers, 27 % des ETAM et 15 % des cadres.

L'offre de formation par l'apprentissage doit être en mesure de répondre aux besoins de recrutement de jeunes pour les divers niveaux de qualification et dans les différentes spécialités du secteur des travaux publics, en tenant compte des effectifs de jeunes formés par les autres voies de formation.

Pour réussir la professionnalisation et l'intégration des apprentis dans le secteur des travaux

publics, il est également nécessaire de poursuivre les efforts menés pour former un nombre croissant de salariés à l'exercice de la fonction tutorale dans le cadre du dispositif de l'ordre des tuteurs des travaux publics créé par les partenaires sociaux.

Enfin, les référentiels des diplômes devront être actualisés régulièrement par le ministère de l'Éducation nationale en concertation avec la branche professionnelle de façon à mieux prendre en compte les évolutions technologiques et organisationnelles ainsi que les exigences en matière de sécurité, de prévention et de développement durable.

LES DISPOSITIFS DE FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE ET D'APPRENTISSAGE AUX MÉTIERS DU BTP

Les formations aux métiers du Bâtiment

De nombreuses formations préparant à l'accès à l'emploi dans les différents métiers du Bâtiment sont proposées sur l'ensemble du territoire, à des publics diversifiés (jeunes, salariés, demandeurs d'emploi) dans le cadre de multiples voies de formation professionnelle (apprentissage, voie scolaire, formation professionnelle continue).

Ainsi, plus de 1 200 centres de formation professionnelle appartenant à des réseaux d'établissements différents (CCCA-BTP ; consulaire ; Éducation nationale ; compagnons; maisons familiales et rurales ; organisations d'employeurs...) disposent d'équipements et de formateurs spécialisés et accueillent des jeunes de tout niveau en formation professionnelle par la voie scolaire ou l'apprentissage.

En 2011/2012, 153 000 jeunes se formaient aux différents métiers du Bâtiment, préparant un diplôme du CAP au BTS, dont 82 500 en apprentissage et dont 64 000 dans les CFA conventionnés avec le CCCA- BTP.

Au cours des 5 dernières années, le nombre d'entrées en contrats d'apprentissage a diminué de 20 %, notamment du fait des difficultés économiques rencontrées par les entreprises du Bâtiment. Il avait fortement augmenté durant les dix années précédentes.

Les formations aux métiers des Travaux Publics

12 000 jeunes se forment aux différents métiers des Travaux Publics par la voie scolaire, l'apprentissage ou le contrat de professionnalisation. Les modes de formation en alternance se sont développés dans le secteur des Travaux Publics au cours de la dernière décennie. Désormais, les entreprises de Travaux Publics forment 9 000 jeunes en alternance, dont 6 200 apprentis.

Les effectifs d'apprentis préparant un diplôme spécifique aux métiers des Travaux Publics continuent d'augmenter et les dispositions législatives visant à atteindre un quota de 5 % d'alternants dans les entreprises de 250 salariés et plus conforteront cette tendance qui est accompagnée par une politique de formation ambitieuse décidée par les partenaires sociaux dans le cadre des accords de branche conclus au cours de la dernière décennie. Désormais, les personnes de moins de 30 ans représentent la moitié des effectifs entrant dans la profession.

L'apprentissage dans les Travaux Publics s'appuie sur des CFA créés avec des partenaires diversifiés :

- Les CFA paritaires du réseau CCCA-BTP qui ont créé des sections ou des pôles travaux publics,
- Les CFA créés à l'initiative des FRTP souvent en lien avec des compagnies consulaires ou des établissements d'enseignement,
- Les CFA publics relevant du ministère de l'Éducation Nationale ou les sections d'apprentissage des lycées professionnels,
- Des CFA qui relèvent d'entreprises ou de partenaires extérieurs à la branche professionnelle.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

»» TITRE 1 – DISPOSITIONS RELATIVES À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les parties signataires confirment l'importance et l'actualité des 6 axes de progrès définis par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004.

Ils rappellent que conformément au préambule de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, l'objectif prioritaire de la profession est de « permettre à tout jeune accueilli en apprentissage de devenir un professionnel et d'intégrer durablement une entreprise du BTP ».

1.1. – DISPOSITIONS RELATIVES AU BÂTIMENT

Article 1 : Garantir la qualité de l'apprentissage

Les parties signataires réaffirment que l'apprentissage au sein du Bâtiment :

- constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle des jeunes car elle permet aux apprentis d'acquérir des connaissances et compétences-clés nécessaires à l'exercice du métier et de voir ensuite leur évolution professionnelle facilitée,
- est prioritairement destiné aux premiers niveaux de qualification au vu des besoins d'emploi d'ouvriers et de compagnons professionnels constatés au sein des entreprises,
- contribue également au renforcement de l'encadrement dans les entreprises,
- vise l'acquisition du métier et l'obtention d'un diplôme ou d'un titre pour accéder à une qualification professionnelle, dans le cadre particulier d'une formation initiale sous contrat de travail dont la réussite est étroitement liée à la qualité de la relation entre l'entreprise, le maître d'apprentissage, le CFA et l'apprenti.

Les parties signataires souhaitent que le produit de la cotisation définie à l'article L. 6331-35 du code du travail, collectée et gérée par le CCCA-BTP, soit prioritairement affecté à la qualité de l'apprentissage.

L'évolution du profil des apprentis et la constante mobilisation de la Profession en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage conduisent les parties signataires à réaffirmer l'importance du tutorat et la nécessité de poursuivre le développement sur l'ensemble du territoire du dispositif professionnel institué par l'accord du 13 juillet 2004 et son avenant relatifs au maître d'apprentis-

sage (formation – certification – charte – indemnisation), notamment pour limiter les ruptures de contrats et les abandons en cours de formation. Elles mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics et des CPREF pour mobiliser les acteurs nationaux et régionaux autour de cet objectif.

La promotion et le développement de ce dispositif auprès des entreprises doivent notamment être assurés par les organisations professionnelles et le CCCA-BTP. Au niveau régional, le relais doit être assuré par les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires qui s'appuieront sur les centres de formation d'apprentis, pour la formation pédagogique des tuteurs et des maîtres d'apprentissage.

Article 2 : diversifier l'offre de formation professionnelle des associations régionales paritaires du réseau CCCA-BTP

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires préparant aux métiers du Bâtiment afin que celles-ci :

- fassent évoluer leur offre de formation professionnelle en tenant compte des besoins des entreprises en matière d'emploi et de compétences pour mieux répondre à la diversité des attentes exprimées par les entreprises, les jeunes et les salariés en matière de formation initiale ou continue,
- préparent à d'autres certifications professionnelles.

Les parties signataires s'engagent à initier, au niveau national, dans le cadre des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, les démarches nécessaires auprès des pouvoirs publics afin de favoriser cette diversification par la voie de l'apprentissage dans un cadre expérimental.

Article 3 : Développer la formation professionnelle continue en complément de l'apprentissage

Les parties signataires affirment leur attachement, dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, au développement

de parcours de formation professionnelle adaptés aux besoins des entreprises et des salariés. Ces formations pourront être qualifiantes et notamment compléter des diplômes de l'Éducation nationale (CAP, Brevet Professionnel, Bac professionnel, BTS).

Les parties signataires considèrent en effet que le développement de la formation professionnelle continue ainsi que celui de la validation des acquis de l'expérience professionnelle contribuent à renforcer les coopérations indispensables entre les entreprises et les établissements de formation professionnelle tant initiale que continue.

Les parties signataires mandatent ainsi leurs représentants au sein des CPNE et des CPREF conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics, des conseils d'administration du CCCA-BTP et des associations régionales gestionnaires des CFA paritaires pour qu'ils incitent leurs centres de formation d'apprentis préparant aux métiers du Bâtiment à s'engager dans cette voie en veillant à ce que ce développement s'effectue dans un cadre juridique, économique et fiscal approprié et qu'il ne se fasse pas au détriment de l'apprentissage et de la qualité de la formation.

Article 4 : Développer les partenariats pour favoriser les mutualisations entre les acteurs de la formation professionnelle

Considérant les coûts des différentes infrastructures et la nécessaire optimisation des investissements financés tant par la profession que par les pouvoirs publics – les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPREF ainsi que dans les associations régionales gestionnaires des CFA paritaires, pour développer les partenariats entre centres et entre réseaux, plutôt que le développement d'infrastructures propres, et favoriser les mutualisations entre acteurs de la formation professionnelle.

Elles demandent que ces orientations se traduisent en décisions opérationnelles inscrites dans le plan de développement des associations régionales et fassent l'objet d'un suivi annuel, ceci afin de proposer aux jeunes et aux entreprises en lien avec leurs partenaires, des voies et modalités de formation de proximité et diversifiées sur l'ensemble du territoire.

Ces partenariats pourront notamment prendre la forme de partage de plateaux techniques, de lieux d'hébergement et de restauration, de création de pôles de compétences, de promotion de filières de formation destinées à faciliter le développement de parcours de formation professionnelle dans le Bâtiment.

1.2. – DISPOSITIONS RELATIVES AUX TRAVAUX PUBLICS

Article 5 : Poursuivre l'adaptation de l'offre de formation aux métiers des Travaux Publics à la diversité des besoins

La répartition de l'offre de formation initiale aux métiers des Travaux Publics doit être proportionnelle aux flux d'embauchés des entreprises aux différents niveaux de qualification.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP afin que celui-ci accompagne les CFA de la profession pour l'adaptation de l'offre de formation aux métiers des Travaux Publics à la diversité des besoins des entreprises. Ces besoins sont prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers mais aussi la formation des jeunes qui souhaitent, par l'apprentissage, se former à l'encadrement de chantier et à la conduite de travaux.

Article 6 : Poursuivre le développement de la qualité de la formation dispensée aux apprentis des Travaux Publics

Les parties signataires soulignent l'intérêt qui s'attache à poursuivre les efforts entrepris en application des accords de branche pour assurer aux apprentis une formation de qualité.

S'agissant des CFA qui assurent des formations selon les modalités prévues par l'article L. 6231-3 du Code du travail, les parties signataires veilleront à ce que soient renforcées la coordination et l'animation pédagogique des unités de formation par l'apprentissage (UFA) par la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

Article 7 : Veiller à l'adéquation entre l'offre de formation continue et la demande des entreprises de Travaux Publics

Le secteur des Travaux Publics dispose d'un réseau de centres de formation continue aux métiers des Travaux Publics qui est en mesure de répondre à la diversité des besoins des entreprises en matière de perfectionnement des salariés et de formation des demandeurs d'emploi (centres de formation créés à l'initiative de la profession et des pouvoirs publics, centres de formation privés...).

Les parties signataires estiment qu'à ce jour, il n'est donc pas nécessaire de développer une offre de formation continue supplémentaire aux métiers des Travaux Publics sauf pour répondre à des besoins spécifiques validés par la CPREF et à la demande de la profession.

1.3. – DISPOSITIONS COMMUNES AU BÂTIMENT ET AUX TRAVAUX PUBLICS

Article 8 : Adapter les diplômes et les titres professionnels aux enjeux de la Profession

La création et la rénovation des diplômes et des titres professionnels relèvent des prérogatives des commissions professionnelles consultatives qui réunissent les représentants des partenaires sociaux de la profession et de l'État.

Considérant les évolutions des activités du Bâtiment et des Travaux Publics telles que définies dans le préambule et leurs incidences sur les métiers, les parties signataires sollicitent les représentants de l'État pour accélérer le rythme de rénovation des certifications en particulier pour les diplômes professionnels.

Par ailleurs, les parties signataires du présent accord partagent la volonté des pouvoirs publics de développer la prévention des risques et d'utiliser la formation professionnelle dans le cadre d'une politique globale d'amélioration de la santé et de la sécurité au travail.

Elles considèrent que l'acquisition d'un socle minimum de connaissances et de compétences en matière de prévention des risques professionnels doit faire partie de toute formation préparant à l'exercice des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics.

Dans ce cadre, elles décident de solliciter les ministères concernés pour définir ensemble et en partenariat avec l'OPPBTP et le CCCA-BTP, le périmètre de ce socle minimum, les modalités de sa mise en œuvre et la complémentarité de cette formation avec les dispositions concernant la formation continue des salariés. À l'issue de ce travail, elles s'engagent à adapter les différentes certifications préparant aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics afin d'y intégrer ce socle minimum et ainsi contribuer à une meilleure prévention des risques pour les jeunes et entrants dans la profession.

»» TITRE 2 – RENFORCER LE PILOTAGE NATIONAL ET RÉGIONAL DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Les évolutions législatives successives ont accru considérablement les prérogatives des conseils régionaux en matière de formation professionnelle.

Par ailleurs, les branches du Bâtiment et des Travaux Publics disposent avec les Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics et les Commissions Paritaires Régionales Emploi Formation conjointes du BTP, d'instances professionnelles originales en charge notamment de proposer des orientations en matière d'emploi et de formation pour le Bâtiment et les Travaux Publics aux niveaux national et régional. Les prérogatives de celles-ci ont été renforcées par l'accord paritaire national du 13 juillet 2004. En ce qui concerne les CPREF, la mise en œuvre de ces orientations est cependant inégale selon les régions.

Les CPREF analysent les informations régionales dont elles disposent sur les flux de formation initiale, de formation continue et d'emploi dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics. Ces données proviennent pour l'essentiel des travaux du CCCA-BTP, de POPCA de la Construction / Constructys et des cellules économiques régionales.

En revanche, peu d'études sont disponibles sur le devenir des personnes formées et leur insertion dans l'emploi.

En outre et au vu des multiples initiatives prises par les branches du BTP dans les domaines de la formation professionnelle, il est important que les partenaires sociaux puissent mieux apprécier les effets de leur politique en référence aux objectifs qu'ils se seront fixés.

Enfin, si les branches du BTP coopèrent avec les conseils régionaux sur l'ensemble du territoire, compte tenu de l'importance de leur investissement en matière de formation professionnelle, elles entretiennent cependant des relations de partenariat inégales avec ceux-ci selon les régions.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

Article 9 : Conforter le rôle et les missions des CPREF

Les parties signataires réaffirment que dans chaque région, il est indispensable que la commission paritaire régionale emploi formation se réunisse régulièrement et fixe des orientations en matière de formation professionnelle initiale et continue, au regard des besoins en termes d'emploi.

Dans le cadre du bon fonctionnement des CPREF, les parties signataires invitent les organisations professionnelles qui assurent le secrétariat à associer les organisations membres des CPREF à l'établissement de l'ordre du jour des réunions et à diffuser préalablement à celles-ci, les documents examinés en séance. Les comptes rendus de réunion de CPREF doivent être adressés à l'ensemble des membres ainsi qu'au secrétariat des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics.

Ainsi, afin d'accompagner les CPREF dans l'exercice de leurs missions et valoriser leur rôle stratégique en région, les parties signataires conviennent de :

- renforcer les liens et échanges d'informations entre les CPNE conjointes du BTP et les CPREF. Ces actions nationales et territoriales pourront prendre la forme de journées nationales des partenaires sociaux siégeant dans ces commissions et de tout dispositif contribuant à l'information et à la formation des représentants des organisations d'employeurs et de salariés siégeant dans ces instances,

- veiller à ce que les CPNE conjointes du BTP informent régulièrement les membres des CPREF de l'activité de la branche en matière d'emploi et de formation, et formulent annuellement des propositions de réflexion et de travail en fonction de l'actualité et des priorités de la profession,
- favoriser la mutualisation de bonnes pratiques territoriales en élaborant notamment une synthèse annuelle de l'activité des CPREF qui sera présentée aux CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics et diffusée aux CPREF.

Afin de promouvoir le rôle des CPREF et conforter le caractère stratégique de leurs avis et décisions dans le champ de la formation professionnelle du BTP sur chaque territoire, les parties signataires demandent à leurs représentants en CPREF de favoriser l'établissement ou le renforcement de partenariats avec le Conseil Régional et les Académies, en les associant, chaque fois que cela est nécessaire, aux travaux de la CPREF et en particulier à ceux relatifs à l'analyse des besoins en formation, à l'établissement de la carte scolaire et à la mise en œuvre des axes de progrès.

Elles rappellent, en outre, l'intérêt qui s'attache à la conclusion de contrats d'objectifs et de moyens entre l'État, le Conseil régional et les branches professionnelles du BTP.

Article 10 : Développer les travaux d'études du BTP en matière d'emploi et de formation professionnelle

Les parties signataires conviennent de développer les travaux de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications (OPMQ) et d'en coordonner l'analyse afin d'améliorer l'information à la disposition des CPNE conjointes et des CPREF dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle.

À ce titre, elles demandent à l'OPMQ de produire annuellement, à partir de données nationales et régionales, un tableau de bord sur l'activité du secteur, l'emploi, la formation initiale et continue dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

Elles rappellent que l'OPMQ est placé sous l'égide des CPNE conjointes du BTP et qu'il a notamment vocation à rassembler l'ensemble

des données disponibles pour la profession, que celles-ci se rattachent à l'emploi, la formation initiale, ou la formation continue et en particulier, les travaux menés tant par le CCCA-BTP que par l'OPCA de la Construction/Constructys dans leurs champs respectifs.

En outre, les parties signataires considèrent qu'une meilleure connaissance de l'insertion dans l'emploi des personnes formées permet de mieux appréhender l'adéquation des formations proposées par rapport aux besoins de recrutement des entreprises.

Dans ce cadre, les parties signataires s'engagent à développer des partenariats avec les organismes compétents, dont tout particulièrement ceux de la profession, afin de mettre à la disposition de chaque région des informations détaillées régulières sur le devenir des jeunes formés et leur insertion dans la vie active.

Elles confirment également l'importance et la nécessité de travaux économiques régionaux pour apprécier l'évolution du secteur au plan régional, au regard de l'évolution de l'activité.

Article 11. Développer une politique d'évaluation de la formation professionnelle

L'accord du 13 juillet 2004 relatif aux missions, organisation et fonctionnement des CPNE et des CPREF conjointes du BTP précise que ces commissions ont notamment pour missions d'évaluer les résultats des accords et conventions conclus au sein de la Profession.

Dans la continuité de ces dispositions, les parties signataires décident de développer une politique d'évaluation au sein de la branche afin de :

- connaître et mesurer la réalité de la mise en œuvre de la politique de formation professionnelle au sein du Bâtiment et des Travaux Publics, la qualité de la réponse apportée aux besoins des entreprises, l'atteinte en tout ou partie des objectifs fixés par les partenaires sociaux,
- accompagner les partenaires sociaux dans l'identification des axes de réussite et de progrès de leur politique en s'appuyant sur des faits et des analyses,
- aider à la prise de décision des partenaires sociaux ainsi que des membres des orga-

nismes professionnels concernés pour orienter et/ou adapter la politique de branche dans les domaines visés.

Les parties signataires mandatent leurs représentants au sein des CPNE et CPREF conjointes du BTP pour mettre en œuvre ces dispositions.

Article 12 : Définir un cadre de collaboration entre les représentants de la profession en région et les Conseils Régionaux

Les parties signataires proposeront à l'Association des Régions de France de définir ensemble un cadre de collaboration entre les professions du BTP et les Conseils Régionaux sur le champ Emploi Formation. Les CPREF seront associées à l'élaboration de ce document destiné à être proposé à l'ensemble des Conseils Régionaux.

»» TITRE 3 – ADAPTER L'ORGANISATION ET LE DÉVELOPPEMENT DU CCCA-BTP À L'ÉVOLUTION DE L'APPRENTISSAGE DANS LE BTP

Depuis sa création, le CCCA-BTP accompagne le développement de l'apprentissage dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics et a participé à la formation de plusieurs millions d'apprentis.

C'est à son initiative qu'ont été créés les CFA paritaires, lesquels sont désormais répartis sur l'ensemble du territoire. Ils accueillent les deux tiers des apprentis du BTP dans des formations préparant pour l'essentiel aux emplois d'ouvriers et de compagnons professionnels. Cependant, un tiers des apprentis accueillis dans des entreprises de la profession est formé dans des établissements avec lesquels la profession entretient peu de relations. Par ailleurs, au cours des vingt dernières années, l'apprentissage s'est progressivement développé dans l'enseignement supérieur.

Au début des années 2000, les partenaires sociaux du BTP ont conclu plusieurs accords afin de favoriser le développement d'une poli-

tique de qualité destinée à améliorer la formation et l'insertion professionnelle des jeunes formés aux métiers du BTP.

L'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP modifie l'équilibre et les modalités de partenariat entre la structure nationale, les associations régionales BTP CFA et les centres de formation d'apprentis.

Considérant l'ensemble de ces éléments, les signataires du présent accord décident de prendre les dispositions suivantes.

Article 13 : Concilier politique professionnelle nationale, pilotage régional des CFA gérés paritairement et accompagnement de proximité

Les signataires du présent accord rappellent que les missions des différents échelons du réseau paritaire sont complémentaires et que chacun participe à son niveau à la qualité de la formation professionnelle initiale dans le Bâtiment et les Travaux Publics :

- le CCCA-BTP met en œuvre la politique professionnelle définie par les partenaires sociaux dans le domaine de l'apprentissage et de l'accompagnement des jeunes ; conformément aux termes de l'article 2 de l'accord du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP, il conduit des actions dans les domaines de la pédagogie, du financement, de la gestion, de l'appui technique, de l'information, des études,
- les associations régionales assurent la gestion des CFA qu'elles regroupent, et appliquent au niveau régional les dispositions des accords de branche ainsi que les orientations fixées par les CPNE conjointes du BTP et les CPREF, dans le cadre de la convention de relation conclue avec le CCCA-BTP,
- les CFA, dans le cadre de leur projet d'établissement, définissent et mettent en œuvre une pédagogie de l'apprentissage spécifique au service des jeunes et des entreprises de la profession. Ils assurent l'accompagnement et le suivi des apprentis ainsi que les relations avec les entreprises.

Les partenaires sociaux souhaitent que la mise en œuvre des dispositions de l'accord du 13 juillet 2004 relatif aux 6 axes de progrès pour la formation initiale et l'apprentissage

fassent l'objet de discussions régulières et de travaux entre les trois acteurs.

À cet effet, ils demandent que les résultats issus de l'analyse des indicateurs de suivi définis dans le cadre de la convention de relation entre le CCCA-BTP et les associations paritaires régionales soient présentés annuellement aux CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics comme aux CPREF.

Ils considèrent en outre que les travaux d'observation du CCCA-BTP et de l'OPCA de la Construction / Constructys doivent faire l'objet d'une coordination au sein de l'Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications du BTP. Ils mandatent leurs représentants au sein des CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics pour préciser avant la fin de l'année 2013 les modalités de cette coordination et notamment l'utilisation de ces ressources par les CPREF.

Article 14 : Accompagner l'ensemble de l'apprentissage dans le Bâtiment et les Travaux Publics

Les parties signataires confirment leur attachement au développement de l'apprentissage au sein de l'ensemble des entreprises du BTP, quelle que soit leur taille, et souhaitent que la promotion de ce mode de formation soit confortée, en particulier en direction des entreprises qui n'y ont pas encore recours.

Par ailleurs, les organisations signataires estiment nécessaire que le CCCA-BTP renforce ses échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent au développement de l'apprentissage dans le BTP.

Dans ce cadre, elles mandatent le CCCA-BTP pour qu'il établisse des contacts avec ces établissements et organise annuellement des rencontres de l'apprentissage dans le BTP.

Celles-ci permettront en particulier de favoriser les échanges entre les établissements issus des différents réseaux. Selon les thèmes abordés, ces rencontres pourront être soit communes, soit spécifiques aux formations du Bâtiment ou à celles des Travaux Publics ; elles seront organisées en lien avec les organisations professionnelles concernées.

Le CCCA-BTP présentera annuellement aux CPNE conjointes du BTP le bilan des actions conduites dans ce domaine. Celui-ci sera diffusé à l'ensemble des CPREF.

»» TITRE 4 – DISPOSITIONS DIVERSES

Article 15 : champ d'application

Pour les dispositions relatives aux secteurs des Travaux Publics et du BTP, le présent accord collectif national est applicable :

- à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la convention collective nationale du 15 décembre 1992 (Codes IDCC des CCN Ouvriers, ETAM, Cadres des TP : 1702,2614 et 2409).
- Ainsi que dans les DOM.

Article 16 : durée – adhésion – révision

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Toute organisation représentative au plan national, non signataire du présent accord, pourra y adhérer ultérieurement en avisant par lettre recommandée toutes les organisations signataires.

La dénonciation ou la demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires devra être portée à la connaissance de toutes les parties signataires par lettre recommandée avec un préavis de 3 mois.

Article 17 : dépôt de l'accord

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt prévues à l'article L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 3 juillet 2013, en 15 exemplaires



ACCORD NATIONAL RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION AU SEIN DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Cet accord a été signé par deux organisations syndicales dont FO ne fait pas partie.

PRÉAMBULE :

Se fondant sur l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 retranscrit dans une loi du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application, lesquels portent création du contrat de génération, les partenaires sociaux de la branche professionnelle des industries de carrières et matériaux de construction se sont rapprochés avec comme objectif d'accompagner les entreprises dans leur démarche de sécurisation de l'emploi et des compétences, dans le but de pouvoir mieux répondre aux attentes des jeunes ainsi que des salariés seniors des entreprises de la branche.

Les parties signataires réaffirment ainsi leur volonté d'anticiper les évolutions professionnelles et la gestion des âges, tout en maintenant la compétitivité des entreprises.

La démarche poursuivie vise à répondre au triple objectif fixé par le contrat de génération, et doit ainsi permettre d'une part, de faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée et faciliter leur formation professionnelle tout en maintenant dans l'emploi les salariés âgés, et d'assurer d'autre part la transmission des savoirs et des compétences entre les générations, afin que les savoirs faire se maintiennent et perdurent.

La branche professionnelle des Industries de carrières et matériaux de construction dispose déjà de nombreux dispositifs mettant l'accent soit sur l'insertion professionnelle soit sur la transmission des savoirs. Il convient désormais, dans le cadre du présent accord, d'harmoniser ces mesures et surtout d'inciter les entreprises à y recourir. Les organisations professionnelles s'efforceront ainsi notamment de renforcer le recours aux contrats de professionnalisation.

C'est une des raisons pour lesquelles les parties signataires ont souhaité décliner au niveau de la branche professionnelle, le texte de loi relatif au contrat de génération et se fixer des objectifs de progression.

Le présent accord s'adresse à toutes les entreprises de la branche professionnelle entrant dans son champ d'application et, afin que les entreprises s'engagent dans une démarche responsable, les parties signataires confirment leur intention de les inciter à mettre en œuvre les dispositions conventionnelles ci-après développées.

Sous réserve de son extension l'accord permet aux entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés et qui n'appartiennent pas à un groupe de 300 salariés et plus, de solliciter l'aide financière accompagnant l'embauche d'un jeune et le maintien dans l'emploi d'un senior.

Il est rappelé que les entreprises ou groupes de moins de 50 salariés peuvent directement bénéficier de l'aide financière précitée, indépendamment du présent accord.

Inversement, les entreprises ou groupes de plus de 299 salariés doivent elles-mêmes se doter d'un accord ou plan d'action sans pouvoir bénéficier d'aides financières.

Préalablement à la conclusion de contrat de génération, le comité d'entreprise ou à défaut les délégués du personnel lorsqu'ils existent sont informés du diagnostic réalisé par l'entreprise et des projets de conclusion de contrat de génération.

Enfin et en application de l'article L. 5121-20 du code du travail, le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, lorsqu'ils existent, doivent être informés des aides attribuées au titre du contrat de génération dans le cadre du rapport annuel mentionné à l'article L. 2323-47 du Code du travail.

»» TITRE I – DIAGNOSTIC PRÉALABLE

Article 1 – Réalisation du diagnostic de branche

Dans le cadre des dispositions du décret du 15 mars 2013, les partenaires sociaux ont convenu de solliciter l'Observatoire des métiers et des compétences du secteur des Industries de carrières et matériaux de construction pour la réalisation du diagnostic de branche, afin de disposer des indicateurs démographiques. Ces données démographiques sont issues de l'exploitation des DADS et du panel des entreprises mis en place au sein dudit Observatoire.

Les partenaires sociaux ont décidé de retenir 2011 comme année de référence, à l'exception des données qui relèvent exclusivement de l'exploitation des données DADS, pour lesquelles l'année 2010 servira alors de référence.

Le diagnostic, annexé au présent accord, vise à répondre à l'ensemble des points soulevés par le décret précité.

Article 2 – Contenu du diagnostic de branche

Il ressort des données statistiques que la branche professionnelle des Industries de carrières et matériaux de construction totalise 57 443 salariés, dont 13 % de femmes (source : service statistiques 2011 UNICEM – 57 704 salariés/ 57 026 valeur INSEE-DADS 2010).

Les salariés se répartissent dans 3 316 entreprises comme suit :

- 23,95 % des salariés dans les entreprises ayant un effectif salarié de 299 salariés et plus ;
- 29,50 % des salariés dans les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et 299 salariés ;
- 46,55 % des salariés dans les entreprises de moins de 50 salariés.

> La pyramide des âges :

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur des industries de carrières et matériaux de construction fait apparaître un âge moyen de 42,1 ans. Cet âge moyen est d'ailleurs identique pour les salariés des deux sexes. Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus en 2010 est de 4 357, celui des moins de 26 ans est de 3 826 en 2010.

Au bilan, la pyramide des âges montre un vieillissement des effectifs totaux de la branche.

> Les caractéristiques des jeunes et des salariés âgés, l'évolution de leur place respective dans la branche sur les 3 dernières années disponibles :

Le nombre de salariés âgés de moins de 26 ans est en diminution depuis 2008, de l'ordre de 25 %, tandis que les salariés âgés de 55 ans et plus ont progressé de + 2,90 % entre 2008 et 2010. Le nombre de salariés âgés de 57 ans et plus représente une proportion de 7,6 % de l'effectif total de la branche professionnelle, alors que celui des moins de 26 ans représente un pourcentage de 6,63 %.

Cette évolution peut être expliquée par la situation économique et les nouvelles réglementations sur les retraites.

Le nombre de contrats de professionnalisation progresse de 12,6 % entre 2010 et 2011, la répartition entre les hommes et les femmes étant sensiblement identique, traduisant une meilleure utilisation de ce dispositif par les entreprises.

Si l'on tient compte de la répartition des effectifs par type de contrat, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 95 % de l'effectif branche.

Sur l'ensemble des salariés de moins de 26 ans, on remarque que 67,95 %, des salariés sont sous contrat à durée indéterminée, contre 17,29 % sous contrat à durée déterminée, et 14,75 % des jeunes sous contrat d'apprentissage/stages.

Sur l'ensemble des salariés sous contrat à durée indéterminée, le pourcentage de jeunes de moins de 26 ans représente 5,57 %,

le pourcentage de salariés âgés de 26 à 56 ans est de 86,67 % et celui des salariés âgés de 57 ans est plus est de 7,77 %.

Sur le nombre total de salariés âgés de 57 ans et plus, 97,60 % des salariés sont sous contrat à durée indéterminée.

Le nombre total d'apprentis représente 1,12 % des effectifs de la branche professionnelle.

Sur l'année 2010, le nombre de contrat de professionnalisation correspond à 0,68 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

Au total, sur cette même année de référence 2010, le nombre de jeunes en formation professionnelle représente 1,80 % de l'effectif total de la branche professionnelle.

> Les prévisions de départ en retraite :

Sur la base d'une réflexion professionnelle projetant un départ à 62 ans, ce qui constitue l'âge légal de départ en retraite, 1,38 % des effectifs devraient partir en retraite en 2013 (787 salariés), 1,78 % des effectifs devraient partir en retraite à l'horizon 2014 (1 018 salariés). Les départs concerneront 1 161 salariés en 2015 pour atteindre 1 501 salariés en 2016, soit 2,63 % des effectifs 2010.

Au total sur les quatre prochaines années, un peu plus de 7 % (incluant les départs pour d'autres motifs au sein de la population concernée) des salariés sont susceptibles de faire valoir leur droit à retraite, d'où un enjeu fort pour les remplacements, même en cas de poursuite de la crise économique.

> Les perspectives de recrutement :

Selon les données 2011 issues du panel des entreprises, les recrutements de nouveaux salariés dans les entreprises du secteur des industries des carrières et matériaux de construction s'effectuent en priorité auprès des salariés âgés de 25 à 35 ans. La proportion de salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté diminue progressivement à partir de 45 ans. La proportion de jeunes de moins de 26 ans, ayant moins de 5 ans d'ancienneté représente un pourcentage de 19,6 %, tandis que celle des seniors est de 5,6 %.

La dégradation de la situation économique aura un effet négatif sur les recrutements,

mais compte tenu de l'importance des départs en retraite prévisibles, les entreprises devraient continuer à recruter, notamment pour les métiers critiques.

> Les compétences clés, c'est-à-dire celles dont la préservation est considérée comme essentielle pour la branche :

Dans le cadre de l'étude sectorielle effectuée au sein de la branche professionnelle en 2012-2013, trois grandes filières ont été identifiées comme stratégiques pour le secteur professionnel. Il s'agit de la filière Production, de la filière Qualité et de la filière Commercialisation. Au sein de chacune de ces filières, des métiers ont fait l'objet d'une étude plus particulière. La branche professionnelle doit poursuivre sa réflexion sur les aspects qualitatifs des besoins exprimés afin notamment de reconstruire l'offre de formation pour s'adapter aux besoins identifiés.

Il est à noter que la branche professionnelle s'est également dotée d'un outil intitulé PILOTIS. Cet outil permet de définir les compétences requises par métier, de définir les compétences adaptées à l'entreprise selon les grandes fonctions de l'entreprise. Cet outil doit permettre également de concevoir un plan de formation collectif lorsque cela s'avère possible.

Une synthèse de cette étude est jointe en Annexe.

> Les conditions de travail des salariés âgés et aux situations de pénibilité, telles qu'identifiées dans les accords ou plans d'action lorsqu'ils existent :

La branche professionnelle rappelle qu'elle a mis à disposition des entreprises adhérentes les outils nécessaires afin de les aider à réaliser un diagnostic des situations de pénibilité.

Article 3 – Aide apportée aux entreprises pour la réalisation du diagnostic

Il est rappelé que les entreprises, ou groupes de 50 à 299 salariés, devront compléter le présent accord étendu d'un diagnostic propre à elles. Ce diagnostic

d'entreprise, établi par l'employeur, est communiqué aux institutions représentatives du personnel lorsqu'elles existent.

Celles qui le souhaiteraient, et par l'intermédiaire de la signature d'une charte spécifique conclue avec l'Observatoire dans le cadre du panel des entreprises interrogées par voie d'enquêtes, pourront bénéficier d'une aide dans la réalisation du diagnostic d'entreprise, sous réserve de respecter les termes et engagements figurant dans ladite charte.

» TITRE 2 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'INSERTION DURABLE DES JEUNES DANS L'EMPLOI :

Article 4 – Engagement en faveur de l'emploi des jeunes

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans si reconnues travailleurs handicapés.

En termes d'effectifs, la population des moins de 26 ans représente un effectif de 3 826 personnes, soit 6,63 % des effectifs totaux de la branche professionnelle (valeurs INSEE-DADS 2010).

Nota : Les données fournies par l'INSEE incluent les CDD, les contrats de Professionnalisation et d'Apprentissage.

Article 4-1 : Les objectifs de la branche en matière de recrutement des jeunes en CDI

> En tenant compte des pratiques de recrutement des entreprises (sur le nombre total des contrats à durée indéterminée, seulement 5,3 % sont conclus auprès des jeunes de moins de 26 ans, ce qui représente 3 026 contrats) et du contexte économique difficile, la branche fixe comme objectif d'embaucher, sous contrat à durée indéterminée à temps plein, pour la période comprise entre 2013 et 2015, des salariés de moins de 26 ans à hauteur de 0,20 % de l'ensemble des salariés de la branche par an (soit l'équivalent de 342 salariés sur la période 2013-2015 / valeur DADS 2010).

Les parties signataires conviennent que tous les ans, à l'occasion du suivi annuel des dispositions du présent accord prévu à l'article 15 ci-après, cet objectif puisse être revu.

Article 4-2 : Les indicateurs retenus par la branche

Afin de suivre annuellement l'évolution de l'embauche des jeunes en contrat à durée indéterminée pendant la durée de l'accord, les partenaires sociaux conviennent de retenir comme indicateurs de suivi :

> Le nombre d'embauchés de jeunes de moins de 26 ans en contrat de génération sur l'ensemble des salariés.

Les entreprises informeront la branche de ces embauches dans le délai maximal d'un mois après sa signature.

Article 5 – Les parcours d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

Afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche, et de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments nécessaires à une bonne intégration professionnelle, les parties signataires décident de mettre en place, au niveau de la branche et à destination des entreprises les dispositifs suivants :

Article 5-1 : Mise en place d'un parcours d'accueil du jeune en entreprise

> Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui devra être remis à l'occasion de toute embauche dans les entreprises de la branche professionnelle. Le livret d'accueil devra indiquer la personne référente désignée.

> Lors de l'embauche, l'employeur devra remettre également au jeune une note d'information sur les accords collectifs de branche ou d'entreprise, en vigueur ainsi que sur les régimes complémentaires de prévoyance et frais de santé et de retraite, existants dans l'entreprise.

> Il est rappelé qu'au terme de l'article 1-1 de l'accord du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité

H/F, et afin d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à l'emploi, les entreprises doivent s'assurer que les critères retenus pour le recrutement soient strictement fondés sur les compétences requises, la qualification, l'expérience professionnelle des candidats.

À cet effet, les entreprises devront s'assurer que les offres d'emplois, internes et externes, ne soient pas discriminantes et de nature à favoriser les candidatures de l'un ou l'autre sexe.

Article 5-2 : Désignation d'un référent

> Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises devront désigner et présenter un salarié référent afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail. Le référent est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat et de préférence hors hiérarchie.

Afin d'aider les entreprises dans cette démarche, un support sera établi par la branche professionnelle précisant les modalités de désignation ainsi que la nature de la fonction de référent.

Article 5-3 : Mise en œuvre d'un entretien de suivi

> Au plus tard avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, les entreprises devront mettre en place un premier entretien de suivi, entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent afin de faire un point sur la maîtrise des compétences du jeunes. Cet entretien sera par la suite renouvelé dans les conditions déterminées au niveau de chaque entreprise.

> À l'occasion de cet entretien de suivi et en application de l'article 1-3 de l'accord national du 5 janvier 2010 relatif à l'égalité professionnelle, les parties signataires rappellent que les entreprises doivent assurer un accès équilibré entre les femmes et les hommes aux actions de formation, de bilan de compétences et de validation des acquis de l'expérience, mises en œuvre

dans le cadre du plan de formation, de la période de professionnalisation ou du droit individuel à la formation.

S'agissant des stages de formation, les entreprises étudieront les modalités d'organisation de ces formations en prenant en compte, dans la mesure du possible, les contraintes de la vie familiale.

Article 6 – Engagement en faveur de la formation des jeunes

Article 6-1 : Développement de l'alternance et modalités d'accueil des apprentis

> Les parties signataires rappellent tout l'intérêt qu'elles attachent aux formations en alternance afin de permettre à des jeunes, en priorité peu qualifiés, d'intégrer le monde de l'entreprise en vue de d'obtenir une qualification professionnelle et d'accéder à un emploi à durée indéterminée.

C'est ainsi que la branche professionnelle depuis plusieurs années a défini une politique diversifiée de formation vis-à-vis des apprentis mais également vis-à-vis des jeunes recrutés en contrat de professionnalisation. Il convient de noter notamment s'agissant de l'offre de formation, les différentes filières développées au travers des centres d'apprentis de la branche professionnelles, les dispositions spécifiques en matière de la rémunération des apprentis.

Sans préjudice des dispositions spécifiques aux jeunes en contrat d'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent également l'importance de la formation initiale et continue à destination des jeunes en contrat de professionnalisation. Le nombre de contrat de professionnalisation est en progression constante et correspond à 0,76 % de l'effectif total de la branche professionnelle (soit 436 contrats pour l'année 2011, contre 387 pour l'année 2010). L'accord interbranche du 15 septembre 2011 définit quant à lui le public prioritaire éligible au contrat de professionnalisation et fixe des taux de prise en charge, au-delà de l'obligation légale.

Par ailleurs la branche a toujours soutenu sa volonté d'offrir une formation de qualité, c'est la raison pour laquelle elle s'est inscrite depuis plusieurs années dans une démarche de reconnaissance des CQP au sein du Répertoire National des Certifications Professionnelles.

> Afin de développer la formation en alternance, la branche professionnelle décide de renforcer les moyens d'information existants afin de promouvoir les emplois auprès des jeunes (campagne d'information, participation à des forums emplois, fiches descriptives auprès du centre Inffo/ONISEP)

> À cet effet les partenaires sociaux rappellent les dispositifs existants au travers notamment de la Convention de coopération avec l'Éducation nationale, mais également le partenariat avec les écoles des mines.

Article 6-2 : Perspectives de recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

> Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise d'un livret d'accueil donnant des informations sur la culture d'entreprise, rappelant la désignation d'un responsable de stage.

> Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront, aussi pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. A cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées sera remise à chaque personne.

» TITRE 3 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI ET DU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SENIORS

Article 7 – Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

Dans le cadre du présent accord relatif au contrat de génération, sont considérés comme « seniors » les salariés âgés d'au moins 57 ans, ou d'au moins 55 ans en cas d'embauché ou de salariés reconnus travailleurs handicapés.

Ces salariés, au nombre de 4 357, représentent un effectif de 7,6 % de l'ensemble des salariés de la branche professionnelle (valeur INSEE-DADS 2010).

Article 7-1 : Objectifs de la branche en matière d'embauché et de maintien dans l'emploi des salariés âgés

> Se référant aux dispositions de l'article L. 1132-1 du Code du travail, les partenaires sociaux rappellent qu'aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement, ou de l'accès à une période de formation, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure disciplinaire, directe ou indirecte, en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de sa situation de famille.

> Au regard de la pyramide des âges mise en évidence au niveau du diagnostic de branche, les partenaires sociaux fixent pour objectif, en tenant compte des tendances de recrutement identifiées au sein de la branche et figurant dans le cadre du diagnostic, le maintien dans l'emploi du nombre des salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans la branche à l'entrée en vigueur du présent accord (ou âgés de 55 ans si reconnus travailleurs handicapés).

> En terme d'embauché, les partenaires sociaux fixent pour objectif de recruter 50 personnes âgées de 55 ans au moins, sur 3 ans.

> Afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés âgés de 45 ans et plus, les partenaires sociaux rappellent les dispositions de l'article 4-1 de l'accord du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle qui dispose que peuvent bénéficier d'une période de professionnalisation, les salariés ayant au minimum 20 années d'activité professionnelle ou âgés d'au moins 45 ans, qui souhaitent consolider la seconde partie de leur carrière professionnelle.

Article 7-2 : Indicateurs de suivi au niveau de la branche

> Pour suivre annuellement le maintien dans l'emploi de salariés âgés de 57 ans et plus, les partenaires sociaux conviennent de s'attacher au suivi annuel du nombre de salariés âgés de 57 ans et plus, présents dans les entreprises de la branche au moment de l'entrée en application du présent accord.

Article 8 – Amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité des seniors

> Afin de maintenir dans l'emploi leurs salariés seniors et d'améliorer la qualité de vie au travail, les entreprises devront renforcer leurs actions relatives à la prévention des risques professionnels au regard du diagnostic pénibilité et du document d'évaluation des risques qu'elles auront préalablement établis. Pour ce faire des actions de formation et de sensibilisation aux gestes et postures, ainsi que des actions de formation en matière hygiène et sécurité seront utilement développées au sein des entreprises.

Les fédérations professionnelles s'engagent à sensibiliser et informer périodiquement les entreprises de leurs secteurs sur les actions de prévention des risques professionnels. Elles entendent ainsi poursuivre et renforcer leurs actions auprès des dirigeants pour les mobiliser et les aider à mettre en place une démarche de prévention pérenne des risques professionnels.

> Ces mesures s'appliquent sous réserves des dispositions éventuellement prises par les entreprises couvertes par un accord collectif ou un plan d'action relatif à la pénibilité au travail.

Article 9 - Organisation de la coopération intergénérationnelle

Article 9-1 : Objectif retenu par la branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif du TSE ci-dessous visé à l'article 11, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

Les parties signataires souhaitent valoriser les savoirs faire et les aptitudes détenus par les jeunes et les salariés expérimentés, notamment par le biais du tutorat, mais aussi au travers la mise en place de binôme d'échange de compétences, sur la base du volontariat.

Article 9-2 : Indicateur de suivi au niveau de la branche

> Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la branche professionnelle le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2013-2015, ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

Article 10 – Développement des compétences et qualification et accès à la formation professionnelle

Article 10-1 : Objectif retenu par la branche

> Les partenaires sociaux conviennent de sensibiliser les entreprises à développer les actions d'information et de formation afin de faciliter l'accès des seniors au plan de formation, à la reconnaissance de leurs qualifications professionnelles par le biais de la VAE et des CQP notamment.

Article 10-2 : Indicateur de suivi au niveau de la branche

> Les partenaires sociaux conviennent de suivre annuellement le nombre de salariés de 57 ans et plus ayant suivi une action de VAE, ainsi que le taux d'accès à la formation professionnelle s'agissant des salariés de 57 ans et plus.

»» TITRE 4 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

Article 11 – Transmission des savoirs et des compétences vis-à-vis des jeunes et des seniors

> Les partenaires sociaux attirent l'attention des entreprises sur les dispositifs de branche existants relatifs à la transmission des savoirs et des compétences et notamment soulignent le recours au dispositif de tutorat dans le cadre des CQP au regard de l'article 5 de l'accord national interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle.

Ils rappellent à ce sujet l'importance de la mise en place de binôme intergénérationnel, évoqué précédemment et la désignation du référent, au moment de l'embauche d'un jeune salarié.

> Par ailleurs ils soulignent l'importance de la préservation des compétences clés iden-

tifiées comme telles par chaque entreprise, au moment de son diagnostic préalable et invitent les entreprises à recourir au dispositif du TSE.

La démarche TSE (Transfert des Savoirs d'Expérience) est une démarche de transmission et de formalisation des savoir-faire critiques, de « tours de main ».

Ces savoir-faire constituent autant d'expertises et d'actifs importants, acquis au fil du temps par des salariés expérimentés et qui n'étant pas formalisés, sont difficilement transférables.

Cette démarche vise à :

- Repérer les compétences critiques pour éviter les pertes de savoir-faire,
- transférer les compétences acquises par l'expérience en accélérant le processus d'apprentissage,
- Optimiser et fiabiliser le passage de relais entre deux ou plusieurs personnes,
- Assurer la pérennité de savoir-faire liés à l'expérience et aux bonnes pratiques de votre entreprise.

Article 12 – Suivi des objectifs d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement au respect du principe de non-discrimination en raison du sexe de la personne, notamment en matière de recrutement, de mobilité, de qualification, de rémunération, de promotion, d'appartenance syndicale, de formation et de conditions de travail, retranscrit dans un accord de branche étendu du 5 janvier 2010.

Fait à Paris, le 18 juin 2013

RÉSUMÉ DE L'AVENANT N° 2 À L'ACCORD NATIONAL DU 10 JUILLET 2008

RELATIF AUX CLASSIFICATIONS PROFESSIONNELLES ET AUX SALAIRES CONVENTIONNELS

PRÉAMBULE :

A l'issue de la réunion de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi réunie le 17 mai 2013, les partenaires sociaux ont décidé, à partir d'éléments d'appréciation qui leur ont été fournis par le Conseil de Perfectionnement de la Formation Continue, de formaliser par un accord collectif les modifications et aménagements qui leurs ont été soumis s'agissant de CQP créés postérieurement à l'accord du 10 juillet 2008 portant révision des classifications professionnelles.

Article 1 : CQP Chef de centrale du Béton prêt à l'emploi

Article 1-1 Création du CQP

Les partenaires sociaux valident la création du CQP de Chef de Centrale du Béton prêt à l'emploi selon le référentiel de formation approuvé par le Conseil de perfectionnement de la formation continue.

Article 1-2 Positionnement

Il est décidé de positionner le CQP de Chef de Centrale du Béton prêt à l'emploi au niveau V de la grille de classifications professionnelles.

Article 2 : CQP dans l'Industrie du Béton

Article 2-1 Appellation du CQP

Par le présent accord, les partenaires sociaux valident la modification de l'intitulé du CQP « Chef d'Équipe de préfabrication ou de précontrainte dans l'Industrie du béton » en un CQP « Chef d'Équipe dans l'Industrie du béton », sans changement quant au référentiel de formation précédemment approuvé par le Conseil de perfectionnement de la formation continue.

Ils valident également la fusion et l'aménagement du référentiel de formation du CQP « Pilote d'installations automatisées dans l'Industrie du béton » avec le CQP « Conducteur de machines semi automatiques » en un CQP unique intitulé « Pilote d'installations automatisées dans l'Industrie du béton » tel qu'il a été approuvé par le conseil de perfectionnement de la formation professionnelle continue.

Article 2-2 Positionnement

Le CQP « Chef d'Équipe dans l'Industrie du béton » est positionné au niveau IV de la grille de classifications professionnelles.

Le CQP « Pilote d'Installations automatisées dans l'Industrie du béton » est positionné au niveau IV de la grille des classifications professionnelles.

INTERSECTEURS DES PAPIERS CARTONS (I.P.C.) ACCORD DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI : GARE AU CHANTAGE À L'EMPLOI !

Nous vous proposons, à l'heure où la situation économique du secteur papier carton est toujours au plus mal, avec son lot de restructuration et de PSE, de fermeture de site, de dépôt de bilan ou enfin de projet de vente ou cession de site, de faire un zoom sur les Accords de maintien de l'emploi, dorénavant possible depuis la Loi de Sécurisation de l'emploi du 1^{er} juillet 2013.

On ne le répétera jamais assez, cette nouvelle loi, que nous avons combattu au printemps, est issue directement du bien triste A.N.I. du 11 janvier (Accord National Interprofessionnel) sur la Sécurisation de l'Emploi et la Compétitivité, passé odieusement entre la Cfdt et le patronat (Medef, CGPME et UPA) mais aussi, avec l'aide des Confédérations CFE-CGC et CFTC.

Car oui, aujourd'hui certaines entreprises du papier carton n'hésitent plus à dénoncer certains accords ou bien de faire d'odieux chantage à l'emploi, avec comme monnaie d'échange toujours plus de flexibilité, des baisses de salaire et la suppression des 35 heures.

La Fédération FO Construction attire donc votre attention, sur le fait que vous devez systématiquement nous contacter pour des conseils et un avis si votre entreprise souhaite entamer la négociation d'un tel accord.

Zoom technique et juridique du périmètre légal de tel accord (rappel que FO combat) :

Depuis le 1^{er} juillet 2013, date d'application de la loi de sécurisation de l'emploi, un accord d'entreprise collectif « majoritaire » peut modifier temporairement les rémunérations, la durée du travail et son aménagement, lorsque

l'entreprise est confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles (L. n° 504-2013, 14 juin 2013). Cet accord est dénommé « Accord de maintien de l'emploi ». Il s'agit par cet accord d'aménager temporairement certains des éléments cités ci-dessous afin de rétablir la situation de l'entreprise sans procéder à des licenciements collectifs pour motif économique.

Circonstances (légal) permettant de conclure un accord de maintien de l'emploi

La signature d'un accord de maintien de l'emploi ne peut être envisagée que si l'entreprise est confrontée à de graves difficultés économiques conjoncturelles (ce qui exclut les difficultés structurelles).

Ce diagnostic est analysé avec les organisations syndicales de salariés représentatives. Elles peuvent se faire assister d'un expert-comptable mandaté par le CE et rémunéré par l'employeur pour les accompagner dans cette analyse et la négociation (C. trav. art. L. 5125-1, renvoyant à C. trav. art. L. 2325-35 pour la question de la rémunération de l'expert par l'employeur). L'accord national interprofessionnel qui a précédé la loi parlait de « diagnostic partagé » entre l'employeur et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Conditions de signature de l'accord de maintien de l'emploi

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 2232-12 du Code du travail, l'accord de maintien de l'emploi doit être signé par une ou plusieurs organisations syndicales ayant recueilli « au moins 50 % » des suffrages

exprimés, en faveur des syndicats représentatifs au premier tour des dernières élections du CE, de la DUP ou des DP.

Il y a donc une dérogation à la règle habituelle de négociation des accords collectifs d'entreprise qui prévoit une signature par un ou plusieurs syndicats ayant recueilli au moins 30 % des suffrages adjointe à une absence d'opposition d'un ou de plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections (C. trav. art. L. 2232-12).

En l'absence de délégué syndical, l'accord de maintien de l'emploi peut être conclu par :

- un ou plusieurs représentants élus du personnel mandaté par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel ;
- en l'absence de représentants élus du personnel, par un ou plusieurs salariés mandatés spécialement par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche ou à défaut au niveau national et interprofessionnel.

Dans ces deux cas, la validité de l'accord est subordonnée au vote des salariés statuant à la majorité des suffrages exprimés dans les conditions visées à l'accord et dans le respect des principes généraux du Code électoral (secret des votes, neutralité de l'employeur, etc.). Le temps passé aux négociations de l'accord n'est pas imputable sur les heures de délégation des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise. La loi précise que chaque représentant élu du personnel mandaté et chaque salarié mandaté dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions (dans les conditions prévues pour les salariés mandatés pour conclure un accord tel que prévu à l'article L. 2232-25 du Code du travail). Enfin le représentant élu du personnel mandaté ou le salarié mandaté bénéficie de la protection contre le licenciement des salariés mandatés dans les conditions fixées à l'article L. 2232-24 du Code du travail (C. trav. art. L. 5125-4).

Rôle du CE en cas de conclusion d'un accord de maintien de l'emploi

Les rôles du comité d'entreprise sont multiples. En plus de la possibilité pour le CE de mandater

un expert rémunéré par l'employeur pour accompagner les organisations syndicales de salariés représentatives négociatrices et de négocier un tel accord par des membres élus du comité d'entreprise mandatés lorsqu'il n'y a pas de délégué syndical, notez que la conclusion d'un accord de maintien de l'emploi doit être précédée de la consultation du comité d'entreprise au titre de sa compétence générale sur l'emploi (sur le rôle du CE en cas de négociation collective, voir l'étude 132). Par ailleurs l'accord doit prévoir ses modalités de suivi par les organisations syndicales de salariés représentatives signataires et les institutions représentatives du personnel (voir ci-après).

Domaines pouvant être impactés ou non par l'accord de maintien de l'emploi :

L'accord de maintien de l'emploi peut aménager, pour les salariés occupant des emplois menacés :

- la durée du travail ;
- ses modalités d'organisation et de répartition ;
- leur rémunération.

Il ne peut pas en revanche remettre en cause :

- le salaire minimal légal (C. trav. art. L. 3231-2) et conventionnel (C. trav. art. L. 2253-3) ;
- les rémunérations qui sont inférieures ou égales au Smic majoré de 20 % ;
- les dispositions relatives à la durée légale du travail et aux heures supplémentaires (C. trav. art. L. 3121-10 à L. 3121-36, L. 3122-34 et L. 312235) ;
- le droit au repos (C. trav. art. L. 3131-1 à L. 3132-2), aux jours fériés (C. trav. art. L. 3133-4) et aux congés payés (C. trav. art. L. 3141-1 à L. 3141-3).

Mentions obligatoires de l'accord de maintien de l'emploi

L'accord de maintien de l'emploi doit fixer sa durée, qui ne peut excéder deux ans. Pendant cette durée, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique envers les salariés auxquels l'accord s'applique.

Il doit aussi fixer les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés. Selon

le rapport sur le projet de loi de sécurisation, on peut envisager une interdiction pendant une durée limitée du versement de dividendes aux actionnaires ou une diminution dans les mêmes proportions que celles demandées aux salariés de la rémunération des dirigeants et des mandataires sociaux.

L'accord doit prévoir une clause pénale, au sens de l'article 1226 du Code civil, applicable lorsque l'entreprise n'a pas respecté ses engagements, notamment ceux de maintien de l'emploi. Ces manquements doivent être sanctionnés par le versement de dommages-intérêts aux salariés lésés, dont le montant et les modalités d'exécution sont fixés dans l'accord.

L'accord doit aussi prévoir :

- les modalités de l'organisation du suivi de l'évolution de la situation économique de l'entreprise et de la mise en œuvre de l'accord notamment auprès des organisations syndicales de salariés représentatives signataires et des institutions représentatives du personnel (dont le comité d'entreprise) ;
- les conséquences d'une amélioration de la situation économique de l'entreprise sur la situation des salariés (à l'issue ou pendant son exécution) ;
- le délai et les modalités de l'acceptation ou du refus, par un salarié, de l'application des stipulations de l'accord à son contrat de travail ;
- les modalités d'information des salariés quant à l'application et au suivi de l'accord.

En l'absence de précisions sur les modalités d'information, d'acceptation ou de refus du salarié, les dispositions de l'article L. 1222-6 du Code du travail sur la modification d'un élément essentiel du contrat de travail s'appliquent : le salarié doit être informé par lettre recommandée avec accusé de réception des modifications liées à l'accord affectant son contrat de travail et du fait qu'il dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus. Sans réponse dans ce délai, le salarié est réputé avoir accepté.

Effets de l'accord

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut procéder à aucune rupture du contrat de travail pour motif économique à l'égard des salariés auxquels l'accord s'applique. Le licen-

ciement collectif pour motif économique n'est donc pas exclu envers les salariés à qui l'accord ne s'applique pas. L'employeur garde la possibilité de faire des licenciements pour motif personnel. Pour les salariés qui l'acceptent, les clauses de leur contrat de travail contraires à l'accord de maintien de l'emploi sont « suspendues » pendant la durée de son application.

La loi prévoit qu'en cas de rupture du contrat de travail des salariés à qui l'accord s'applique, le calcul des indemnités légales, conventionnelles ou contractuelles de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance chômage se base sur sa rémunération au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord (C. trav. art. L. 5125-6).

Les salariés qui refusent les modifications prévues par l'accord peuvent être licenciés pour motif économique individuel quel que soit leur nombre sous réserve des mesures d'accompagnement prévues par l'accord (C. trav. art. L. 5125-1 à C. trav. art. L. 5125-7 ; L. 2013-504, 14 juin 2013, art. 17, JO du 16 juin 2013).

Suspension de l'accord

L'accord de maintien de l'emploi peut être suspendu par décision du président du tribunal de grande instance, statuant en la forme des référés, à la demande de l'un de ses signataires, si :

- les engagements souscrits, notamment en matière de maintien de l'emploi, ne sont pas appliqués de manière loyale et sérieuse ;
- ou si la situation économique de l'entreprise a évolué de manière significative. Dans ce cas, le juge fixe le délai de suspension. Au regard des éléments qui lui seront ensuite transmis, il peut, selon la même procédure, rétablir l'accord ou le résilier. En cas de rupture du contrat de travail, consécutive notamment à la décision du juge de suspendre les effets de l'accord, les indemnités légales ou conventionnelles de préavis et de licenciement ainsi que de l'allocation d'assurance chômage sont assises sur la rémunération du salarié au moment de la rupture ou, si elle est supérieure, sur la base de la rémunération antérieure à la conclusion de l'accord (C. trav. art. L. 5125-5).

NÉGOCIATION DE LA RÉPARATION DE LA PÉNIBILITÉ DANS LE PAPIER – CARTON

Suite à la réforme des retraites en cours, le patronat du papier carton a décidé de suspendre la négociation de la compensation de Pénibilité, que nous avons entamé depuis 18 mois en vue de créer un CET (Compte Epargne Temps) autour dans un premier temps des travailleurs de nuits et/ou postés, puis ensuite étendue à tous les salariés exposés à plusieurs critères de pénibilité.

FO Construction a réagi violemment pour dénoncer cette gagerie. En réponse le patronat papier carton nous explique que comme le législateur a prévu un nouveau dispositif, il n'y a plus lieu d'être de négocier un texte d'accord national de branche ! Pour FO il n'en n'est pas question car la pénibilité « made in CFDT » ne prendra pas en compte celle déjà subie depuis des années ! C'est donc adieu les départs anticipés pour les salariés actifs du Papier Carton exposés depuis des années à des facteurs de pénibilité !

C'est donc un nouveau scandale avec cette réforme des retraites imposée par le gouvernement et la CFDT : la nouvelle mesure sur la prise en compte de la Pénibilité, qui n'entrera en vigueur que début 2015, ne prendra pas en charge les expositions passées (et donc subies) ! Résultat des courses : tous les salariés, qui travaillent déjà et qui ont été exposés depuis des années aux 10 facteurs de pénibilité reconnus par la loi ne se verront accorder aucune contrepartie ! Bref encore un leurre et un cadeau sur un plateau au patronat, que seule les confédérations FO et CGT dénoncent, mais hélas, dans une indifférence générale et ce, autant médiatique que sur le terrain !

Pour FO, une nouvelle fois nous appelons les salariés du Papier Carton à une réelle prise de conscience, jusqu'ou ira une telle lâcheté et un tel abandon des réalités subies par les travailleurs, et surtout une telle désinformation de ceux et celles qui font les lois et de ceux et celles qui soutiennent de telles réformes injustes ?

Zoom sur le compte pénibilité qui a été adopté à l'Assemblée

Les députés ont voté, jeudi 10 octobre, la création d'un compte personnel de prévention de la pénibilité, prévu dans le projet de loi sur la réforme des retraites. Ce « compte personnel de prévention de la pénibilité » est prévu pour tout salarié exposé à des conditions de travail pénibles et lui permet d'accumuler des points, à convertir en formation, temps partiel ou départ anticipé à la retraite.

La gauche s'est massivement prononcée en faveur de la création de ce compte, qui sera mis en place à partir du 1^{er} janvier 2015. L'UMP et l'UDI se sont abstenus. La ministre des affaires sociales Marisol Touraine a défendu une « avancée historique », affirmant que « pendant vingt ans la droite n'a pas fait, notre honneur à nous c'est de faire ». Les entreprises, qui financeront le dispositif, seront « incitées à améliorer les conditions de travail », a-t-elle aussi assuré.

UMP et UDI ont rappelé que la réforme des retraites de 2010 avait introduit des départs anticipés pour pénibilité, mais pour les salariés souffrant d'incapacité en raison d'une maladie professionnelle ou d'un accident du travail.

L'opposition, qui a brocardé un projet de loi renvoyant trop souvent à des décrets, a cherché en vain à exempter les PME-TPE d'un nouveau dispositif « illisible » qui « pose des problèmes d'application, afin qu'on ne retombe pas dans les difficultés des 35 heures », selon les mots du centriste Philippe Vigier. La droite a aussi plaidé en faveur de négociations de branche, pour un dispositif « plus proche du terrain », tandis que le ministre du travail Michel Sapin a vigoureusement défendu un « cadre national ».

Tout salarié ayant été exposé à l'un des dix critères de pénibilité qui ont été retenus par les partenaires sociaux (travail de nuit, températures extrêmes, bruit, etc.) peut accumuler des points, dont les modalités d'acquisition et d'utilisation seront fixées par décret, avec un plafond fixé à 100 points. Chaque trimestre d'exposition à un facteur de pénibilité donnera droit à un point.

Quelque 300 000 personnes devraient à terme (dans plus de 25 ans quand les comptes personnel auront permis d'atteindre le maximum attribuable) pouvoir utiliser chaque année des points accumulés sur leur compte. Le coût du dispositif est estimé à 500 millions d'euros en 2020, 2,5 milliards d'euros en 2040. Les fonctionnaires bénéficient pour leur part des carrières « actives » pour partir plus tôt en retraite.

Le dispositif n'a été retouché qu'à la marge en séance jeudi soir, en prévoyant en particulier que le gouvernement fasse un rapport avant début 2015 sur la reconversion des salariés, notamment seniors, et que les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) émettent des avis sur les mesures de prévention prises dans les entreprises. Le critère d'exposition à des risques psycho-sociaux, demandé par le Front de gauche, et celui de l'exposition à la radioactivité (très présente dans le papier carton) pour les travailleurs du nucléaire, promu par les écologistes, n'ont pas été retenus comme critères de pénibilité.

Derniers agendas disponibles !!!

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 :

.....

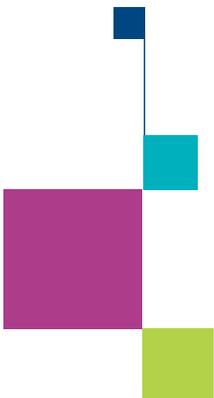
Tél. : Courriel :

.....

Date :

Signature :

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



ON SE COMPREND MIEUX QUAND ON EST DE LA MÊME FAMILLE



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

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

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE



ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

www.probtp.com



L'AFFAIRE LIMONADA

Après plusieurs articles scientifiques, je reprends ma plume de grand reporter, pour vous rendre compte d'une contre-enquête menée sur ce qu'il est convenu d'appeler l'affaire de la petite Limonada. Le Président Irlande qui comme vous le savez préside l'association des collectionneurs de sucre en poudre, a une cousine qui hébergeait une petite étrangère du nom de Limonada. Elle lui avait été confiée par ses parents atteints d'hypertrophie du Gésier, maladie on ne peut plus contagieuse.

Cette enfant eut une naissance mouvementée, les hôpitaux de son pays sont mal équipés et l'accouchement fut difficile au point que, faute de mieux, le chirurgien utilisa une pince à charbon pour l'aider à voir le jour. Malgré cela, la petite, élevée d'une façon exemplaire par cette cousine très dévote, révéla une grande intelligence. Elle sut écrire avant même de savoir lire. Malheureusement, quand elle sut lire, elle eut du mal à déchiffrer ce qu'elle avait écrit avant de connaître les rudiments de l'alphabet. Elle finit cependant par s'en tirer à la grande confusion du pédagogue routinier chargé de l'instruire. Il en conçut une certaine rancœur.

Fatalité ! A trop écrire, elle finit par manquer de papier et se trouvant de ce fait dans l'illégalité, son vindicatif professeur la renvoya de l'école et en informa la police. Décontenancée, elle se réfugia chez ses parents qui entre temps avaient recouvré la santé à la suite d'un pèlerinage à Lourdes. Au surplus, non contents de se satisfaire de ce miracle, ils avaient profité de la proximité de l'Espagne pour faire fortune en important frauduleusement du sucre en morceaux.

La police apprenant ces forfaits renvoya la famille doublement fautive dans son pays lointain. Et c'est là qu'intervient le président Irlande. Pressé par sa cousine, lui qui ne jurait que par le sucre en poudre ou à la grande rigueur le sucre semoule, fit l'impasse sur le trafic de sucre en morceaux. Tenant compte du fait qu'elle était intégrée au point de connaître la recette de la tourte au gras double

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 €
-------------	---------

par cœur, le président Irlande intrigua pour que Limonada revienne seule chez sa cousine.

L'ingrate refusa, prétextant que ses parents étaient devenus « trop riches, et trop cool ». Toujours à la pointe de l'information, votre dévoué,

 Gérard MANSOIF,
Chevalier de l'Ordre du Blanquassé

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.fgoconstruction.com