

## CA FÉDÉRALE DÉCENTRALISÉE À MONTAUBAN LES 8 ET 9 SEPTEMBRE



**ÉDITORIAL** Extrait de l'Éditorial de Jean-Claude Mailly du 10 septembre 2014

## LA CONFIANCE ENTRE GOUVERNEMENT ET SALARIÉS EST ROMPUE

À différentes reprises nous avons alerté sur les dangers sociaux, économiques et démocratiques de l'austérité, en France comme ailleurs.

Certes, les pouvoirs publics affirment que la politique suivie en France n'est pas de l'austérité, un peu à l'image de ce tableau célèbre de Magritte représentant une pipe avec l'inscription : « Ceci n'est pas une pipe ».

S'il est vrai qu'il y a des degrés divers en matière d'austérité, il n'en reste pas moins que la logique suivie en France (réformes dites structurelles, baisse du coût du travail, réduction des dépenses publiques et sociales, etc.) est bien une logique arithmétique d'austérité.

Si l'on prend l'exemple du pouvoir d'achat, on ne peut que constater le blocage du gouvernement sur l'augmentation du Smic ou du point d'indice dans la fonction publique. Comme si demander une augmentation des salaires était non seulement iconoclaste mais aussi dangereux économiquement.

Pour le gouvernement, l'augmentation du pouvoir d'achat doit être liée à une baisse des prix et à une concurrence plus forte. D'où, par exemple, la réforme annoncée des professions réglementées, le tout au risque d'accélérer le danger déjà fort de la déflation.

On oublie également que la tendance *low cost* est dangereuse en termes de conditions de travail, de salaires et d'emploi. En témoigne le secteur de la téléphonie mobile, où l'on évalue à 30 000 au moins le nombre d'emplois disparus.

L'austérité est par définition contradictoire avec l'augmentation des salaires et la relance, pourtant indispensable, de l'investissement public.

L'annonce des 300 milliards d'euros de relance au niveau européen étalés sur plusieurs années est insuffisante. Ce sont au moins 300 milliards par an qui seraient nécessaires.

Dans ce contexte, les annonces gouvernementales, soutenues par le patronat, sur les seuils sociaux ou le travail dominical, sont des provocations et des preuves d'une soumission aux marchés financiers.

Nous les dénonçons donc activement.

Nombreux sont ceux qui expliquent que l'économie dépend beaucoup de la psychologie et de la confiance. Ce n'est pas faux. Mais la confiance est rompue avec les salariés. Pour la rétablir, il faut que les pouvoirs publics répondent à leurs attentes, à nos revendications de syndicat libre et indépendant.

Frank SERRA  
Secrétaire Général

# CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DU CAMPING

## ACCORD DE SALAIRES S 33 GRILLES DES SALAIRES MINIMA MENSUELS APPLICABLES À COMPTER DU 1<sup>er</sup> JUILLET 2014

Conformément aux articles L. 2241-1 et L. 2241-2 du Code du travail, les partenaires sociaux de la branche se sont réunis les 28 janvier et 26 juin 2014.

C'est en application de cette négociation que le présent accord sur les salaires est ratifié.

### »»» ARTICLE 1

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2014, les salaires minima garantis sont fixés comme suit :

Au 1 <sup>er</sup> juillet 2014		
Coefficients	Salaires horaires minima garantis (€)	Salaires mensuels minima garantis base 151 667 H (€)
128	9,53	1 445,41
131	9,53	1 446,08
135	9,55	1 449,15
140	9,56	1 450,68
145	9,57	1 452,21
150	9,60	1 455,27
155	9,63	1 459,87
158	9,65	1 462,93
160	9,67	1 466,00
166	9,69	1 469,06
168	9,71	1 472,12
170	9,74	1 476,72
175	9,92	1 504,29
181	10,19	1 545,65
185	10,37	1 573,23
196	10,83	1 642,16
200	11,03	1 672,80
203	11,13	1 688,12
210	11,34	1 720,29
215	11,55	1 752,46
221	11,76	1 783,09
225	11,97	1 815,26
230	12,17	1 845,90
240	12,58	1 908,71
250	12,99	1 969,98
270	13,72	2 080,28

### »»» ARTICLE 2

À partir de la ratification du présent accord, le point FIFAS pour le calcul des salaires minima cadres sera porté à 5,96 euros à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014.

### »»» ARTICLE 3

Le présent accord de salaires se substitue à l'avenant S 32, signé le 16 avril 2013.

Fait à Levallois, le 26 juin 2014.

# AVENANT N° 18

## MODIFIANT LE RÉGIME DE PRÉVOYANCE OBLIGATOIRE ET DE LA PORTABILITÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CAUE

Il est convenu ce qui suit :

Le présent avenant a pour objet d'une part de mettre en conformité le régime de prévoyance de la convention collective nationale des Conseils d'Architecture, d'Urbanisme et de l'Environnement avec les dispositions du décret n° 2012-25 du 9 janvier 2012 relatif au caractère collectif et obligatoire des garanties de protection sociale complémentaire et d'autre part, de modifier le mécanisme de portabilité conformément aux dispositions relatives à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 de sécurisation de l'emploi.

### »»» ARTICLE 1

Deux alinéas sont insérés après le premier paragraphe de l'article 2 intitulé « Bénéficiaires » rédigés comme suit :

*« Les cadres s'entendent aux termes du présent régime comme le personnel répondant aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.*

*Les non-cadres s'entendent aux tenues du présent régime comme le personnel ne répondant pas aux définitions des articles 4, 4 bis et 36 de l'annexe I de la Convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947. »*

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

### »»» ARTICLE 2

Le paragraphe intitulé « Rente éducation » de l'article 3-1-2 intitulé « Garanties décès » est désormais rédigé comme suit :

*« Chaque enfant à charge au sens de l'article 3-1-4 de la présente convention, se verra*

*verser au moment du décès (si enfant mineur : à son représentant légal) une rente temporaire d'éducation jusqu'à l'âge défini pour les enfants à charge d'un montant annuel égal à 25 % du salaire de référence.*

*La rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnu en invalidité équivalente à l'invalidité de 2<sup>e</sup> ou 3<sup>e</sup> catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civil. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue ci-dessus. »*

L'article 3-1-4 intitulé « Définition des enfants à charge » de l'article 3-1 intitulé « garanties décès » est désormais rédigé comme suit :

*« Sont considérés à charge indépendamment de la position fiscale, les enfants à naître, nés viables, recueillis (soit les enfants de l'ex-conjoint éventuel, du conjoint, du concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité) du participant décédé (qui ont vécu au foyer jusqu'au moment du décès et si leur autre parent n'est pas tenu au versement d'une pension alimentaire).*

*Sont également considérés comme enfants à charge au moment du décès du participant, les enfants du participant, qu'ils soient légitimes, naturels, adoptifs, reconnus :*

*=> Jusqu'à leur 18<sup>e</sup> anniversaire sans condition ;*

*=> Jusqu'à leur 26<sup>e</sup> anniversaire sous les conditions suivantes :*

*– de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou*

encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance),

- d'être en apprentissage,
- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes, associant d'une part des enseignements généraux professionnels et technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus,
- d'être préalablement, à l'exercice d'un premier emploi rémunéré, inscrit auprès du régime d'assurance chômage comme demandeur d'emploi ou stagiaire de la formation professionnelle,
- d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleur handicapé. »

## »»» ARTICLE 3

Le quatrième alinéa de l'article 3-2-1 intitulé « Définition des garanties » de l'article 3-2 intitulé « Garanties Incapacité Temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouvertures des prestations en espèce ou en nature de la Sécurité Sociale, les indemnités définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

## »»» ARTICLE 4

L'article 3-2-4 intitulé « Durée des prestations » de l'article 3-2 intitulé « Garanties Incapacité Temporaire de travail » est désormais rédigé comme suit :

- « Le versement des prestations cesse :
- dès la fin du versement des indemnités journalières de la Sécurité Sociale,

- à la date de reconnaissance par le régime de base d'un état d'incapacité permanente ou d'invalidité,
- au 1 095<sup>e</sup> jour d'arrêt de travail,
- et au plus tard, à la liquidation de la pension de vieillesse de la Sécurité Sociale (hormis cas de cumul emploi retraite). »

## »»» ARTICLE 5

Le quatrième alinéa du A intitulé Invalidité (maladie ou accident de la vie privée) de l'article 3-3-3 intitulé « Montant des prestations » est désormais rédigé comme suit :

« Dans le cas des salariés ne répondant pas aux conditions d'ouvertures des prestations en espèce ou en nature de la Sécurité Sociale, les rentes définies ci-dessus seront calculées en complément d'une prestation Sécurité Sociale reconstituée de manière théorique. »

Les autres dispositions de cet article demeurent inchangées.

## »»» ARTICLE 6

L'article 5-4 intitulé « Dispositions particulières concernant le maintien de la garantie frais de santé » est désormais rédigé comme suit :

« Conformément aux dispositions de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, la garantie frais de santé peut être maintenue par un choix de contrats individuels proposés sans condition de période probatoire ni d'examens ou questionnaires médicaux au profit des personnes suivantes :

- les anciens salariés bénéficiaires de prestations d'incapacité ou d'invalidité,
- les anciens salariés bénéficiaires d'une pension de retraite,
- les anciens salariés privés d'emploi, bénéficiaires d'un revenu de remplacement,
- les personnes garanties du chef de l'assuré décédé.

L'organisme gestionnaire adressera la proposition de maintien individuel de la couverture aux intéressés au plus tard dans le délai de deux mois à compter de la date de la cessation du contrat de travail ou de la fin de la période du maintien des garanties à titre temporaire au titre de l'article LS11-8 du Code de la Sécurité Sociale exposé à l'article 6 bis du présent régime ou du décès du salarié.

Les intéressés doivent en faire la demande auprès de l'organisme gestionnaire dans les six mois suivant la rupture du contrat de travail ou le cas échéant suivant l'expiration du maintien au titre article 6 bis du présent régime ou le décès du participant.

Les prestations proposées seront équivalentes à celles prévues par le présent régime. En outre, des options particulièrement adaptées à la situation des bénéficiaires seront proposés par l'organisme assureur.

Le nouveau contrat prévoit que la garantie prend effet au plus tard le lendemain de la demande. »

## »»» ARTICLE 7

L'article 6 bis intitulé « Portabilité des droits de prévoyance complémentaire » est désormais rédigé comme suit :

### « 6 bis-1 – Bénéficiaires de la portabilité

Pour toute cessation du contrat de **travail intervenant à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les garanties frais de santé** et à compter du **1<sup>er</sup> juin 2015 pour les garanties de prévoyance**, le dispositif de portabilité sera régi par les dispositions de l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

Conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés bénéficient du maintien à titre gratuit des garanties de prévoyance et frais de santé définies au sein du présent régime en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage, selon les conditions suivantes :

1° Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur ;

2° Le bénéfice du maintien des garanties est subordonné à la condition que les droits à remboursements complémentaires aient été ouverts chez le dernier employeur ;

3° Les garanties maintenues au bénéfice de l'ancien salarié sont celles en vigueur dans l'entreprise ;

4° Le maintien des garanties ne peut conduire l'ancien salarié à percevoir des indemnités d'un montant supérieur à celui des allocations chômage qu'il aurait perçues au titre de la même période ;

5° L'ancien salarié justifie auprès de son organisme assureur, à l'ouverture et au cours de la période de maintien des garanties, des conditions prévues au présent article, en fournissant également les justificatifs mentionnés ci-après ;

6° L'employeur signale le maintien de ces garanties dans le certificat de travail et informe l'organisme assureur de la cessation du contrat de travail mentionnée au premier alinéa.

### 6 bis-2 – Mise en œuvre de la portabilité

Ces dispositions sont applicables dans les mêmes conditions aux ayants-droit du salarié qui bénéficiaient effectivement des garanties frais de santé et de prévoyance à la date de cessation du contrat de travail.

Pour la mise en œuvre du dispositif auprès de l'organisme assureur, l'entreprise doit adresser à ce dernier une demande nominative de maintien de garantie pour chaque ancien salarié.

Pour bénéficier du maintien, le salarié doit fournir l'ensemble des justificatifs qui lui sont demandés par l'organisme gestionnaire, et notamment le justificatif de versement des allocations chômage du mois correspondant à celui pour lesquelles les prestations sont dues.

Le participant bénéficie des garanties au titre desquelles il était affilié lors de la cessation de son contrat de travail.

Les garanties Incapacité Temporaire de Travail prévues à l'article L. 1226-1 du Code de travail et celles prévues par la Convention collective dites "maintien de salaire", ne sont pas prises en charge au titre de la présente portabilité.

En outre, l'ancien salarié doit l'informer de la cessation du versement des allocations du régime d'assurance chômage lorsque celle-ci intervient au cours de la période de portabilité des droits.

Les évolutions des garanties du régime sont opposables aux anciens salariés.

## **6 bis-3 – Durée de la portabilité**

Le maintien des garanties prend effet dès le lendemain de la date de cessation du contrat de travail de l'assuré.

Il s'applique pendant la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du dernier contrat de travail ou, le cas échéant, des derniers contrats de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois entiers sans pouvoir excéder 9 mois (le contrat doit donc avoir eu une durée minimale de 30 jours).

Arrondie le cas échéant au chiffre supérieur, la portabilité des droits sera portée à 12 mois maximum selon les mêmes modalités, **à compter du 1<sup>er</sup> juin 2014 pour les garanties frais de santé et à compter du 1<sup>er</sup> juin 2015 pour les garanties de prévoyance, pour toute cessation du contrat de travail intervenant postérieurement à cette date.**

En tout état de cause, le maintien des garanties cesse :

- à la reprise d'une nouvelle activité rémunérée de l'ancien salarié, que celle-ci donne droit ou non à des garanties de prévoyance complémentaire, dès lors qu'elle met fin au droit à indemnisation du régime d'assurance chômage,
- en cas de cessation de paiement des allocations du régime d'assurance chômage pour tout autre motif (notamment en cas de retraite, de radiation des listes du Pôle Emploi, de décès),
- en cas de manquement par l'ancien salarié à son obligation de fourniture des justificatifs de prise en charge par le régime d'assurance chômage auprès de l'Organisme assureur,
- à la date d'effet de la résiliation de l'adhésion de l'entreprise.

La suspension des allocations du régime d'assurance chômage, pour cause de maladie ou pour tout autre motif, n'a pas d'incidence sur le calcul de la durée du maintien des garanties qui ne sera pas prolongée d'autant.

L'ancien salarié doit également informer l'Institution sans délai de tout événement ayant pour conséquence de faire cesser ses droits au maintien des garanties avant l'expiration de

la période prévue, ceci afin d'éviter que des prestations ne soient indûment versées.

**En cas de fausse déclaration intentionnelle sur les conditions à remplir pour bénéficier du dispositif de maintien, la garantie accordée par l'Institution est nulle.**

## **6 bis-4 – Financement de la portabilité des droits de prévoyance et santé**

Le financement de ce dispositif fait l'objet de mutualisation intégré aux cotisations des salariés actifs (part patronale et part salariale) selon la répartition définie à l'article 12-3 du présent régime, permettant ainsi aux anciens salariés de bénéficier de ce dispositif sans paiement de cotisations.

## **6 bis-5 – Information du salarié**

L'employeur doit informer le salarié par courrier recommandé, ou remis en main propre contre récépissé, dans un délai minimum de 15 jours ouvrables avant le terme du contrat, de son droit à la portabilité en matière de prévoyance et de santé.

Le salarié peut renoncer au maintien des garanties, en le notifiant expressément par écrit à son ancien employeur, dans les 10 jours suivant la date de cessation du contrat de travail. Cette faculté de renonciation ne pourra s'exercer jusqu'au 31 mai 2014 pour les garanties frais de santé et jusqu'au 31 mai 2015 conformément à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

## **6 bis-6 – Salaire de référence pour la portabilité des droits prévoyance et santé**

Le salaire de référence servant de base au calcul des différentes prestations de prévoyance est le même salaire que celui défini aux articles 3-1-1 (garanties décès), 3-2-2 (garanties incapacité temporaire) et 3-3-2 (garanties invalidité / incapacité permanente), à l'exclusion des sommes devenues exigibles du fait de la rupture du contrat de travail. La période de référence étant celle précédant la cessation du contrat de travail.

S'agissant des indemnités journalières versées en cas d'incapacité temporaire, elles seront limitées au montant des allocations nettes du régime d'assurance chômage que l'ancien salarié aurait perçues au titre de la même période. »

## »»» ARTICLE 8

Le A intitulé « Garanties décès / invalidité / incapacité » de l'article 12-2 intitulé « Paiement des cotisations » est désormais rédigé comme suit :

*« Pour le personnel relevant de l'article 7 de la Convention Collective Nationale de Retraite et de Prévoyance des cadres du 14 mars 1947, soit les cadres relevant des articles 4 et 4 bis de ladite convention, chaque employeur a l'obligation de cotiser à hauteur de 1,5 % minimum de la tranche de rémunération inférieure au plafond fixé pour les cotisations de Sécurité Sociale (TA), à un organisme de prévoyance.*

*Cette cotisation à la charge exclusive de l'employeur devra obligatoirement être affectée en priorité, soit pour plus de la moitié, à la couverture d'avantages en cas de décès. L'employeur doit s'assurer qu'il satisfait bien à cette obligation. »*

## »»» ARTICLE 9

Le présent avenant entrera en vigueur au **1<sup>er</sup> juin 2014 et pour les sinistres à compter de cette date**, à l'exception des dispositions relatives au maintien de garanties au titre de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dont la prise d'effet est fixée au **1<sup>er</sup> janvier 2014**.

## »»» ARTICLE 10

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent avenant sera déposé en deux exemplaires auprès des services centraux du ministre chargé du travail.

Les parties signataires conviennent de demander l'extension du présent avenant auprès du ministre chargé de la Sécurité Sociale et du ministre chargé du budget, conformément aux dispositions de l'article L. 911-3 du Code de la Sécurité Sociale.



## AVENANT DU 16 AVRIL 2014

### AUX CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DU 2 FÉVRIER 1976 (RELATIVES AUX PERSONNELS OUVRIERS ET ETDAM)

#### PRÉAMBULE

Dans le cadre de la Commission Mixte Paritaire qui s'est réunie entre les 27 septembre 2013 et 16 avril 2014, les délégations des organisations syndicales et professionnelles de la branche ont acte les constats partagés suivants :

- Le dispositif conventionnel relatif à la fixation et à l'évolution des salaires de la branche présente des rigidités, liées à sa complexité, qui rendent problématique l'aboutissement des négociations.
- Certains emplois répertoriés, ainsi que leur correspondance avec le barème de rémunération conventionnel, nécessitent d'être adaptés pour mieux répondre aux réalités actuelles de la profession et aux transformations en cours.
- Il y a lieu, dès lors d'envisager de ne plus faire usage du coefficient de correspondance, entre salaire mensuel de base et du salaire mensuel garanti, afin de redonner à ce niveau, une autonomie de la négociation entre partenaires de la branche, assortie de propositions chiffrées pour l'ensemble de la grille.
- Le point 100 doit toutefois demeurer une référence conventionnelle tic base dans la fixation des niveaux de rémunérations et celles ci doivent refléter une progression hiérarchique en fonction de l'appréciation des qualifications retenues.

Sur la base de ces constats, les organisations syndicales et professionnelles de la branche conviennent :

- D'échanger des propositions s'inscrivant dans ces orientations, en vue de parvenir, dans un cadre rénové, à la conclusion d'un accord de branche sur les rémunérations, traitant également des modalités de calcul du 13<sup>e</sup> mois et de l'allocation de fin d'année.
- de s'engager ultérieurement dans un travail partagé d'analyse des activités et des

emplois, de sorte que celles-ci soient mieux appropriées aux évolutions constatées dans la profession, cette question se situant dans le cadre ordinaire de la négociation de branche tel que prévu par les dispositions légales applicables.

- De s'accorder pour reconnaître que la hiérarchisation des salaires est indispensable et en conséquence, d'éviter le tassement des salaires entre les différents coefficients ou, pour le moins, le minimiser.
- De maintenir cette dynamique pour les prochaines négociations.

En conséquence, entre les parties signataires, il a été convenu ce qui suit :

#### »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent des Conventions Collectives Nationales de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du personnel Ouvriers et du personnel ETDAM du 2 février 1976.

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du Code du Travail.

#### »»» ARTICLE 2 : REVALORISATION DU « POINT 100 PROFESSION »

La valeur du point 100 Profession, telle que visée aux articles 3 des Conventions Collectives Nationales du personnel Ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976 sera portée au 1<sup>er</sup> mai 2014 à **4,8702 €**, soit une revalorisation de **1 %** par rapport à la dernière valeur connue du point 100 de la profession.



En outre, l'évolution du point 100 s'inscrira de façon pérenne dans une cohérence avec l'évolution des Salaires Mensuels Garantis.

De plus, le point 100 sera augmenté exceptionnellement au 1<sup>er</sup> septembre 2014 pour être porté à **4,9040 €**, ce rattrapage permettant de diminuer l'écart entre le salaire mensuel garanti et le salaire mensuel de base.

## »»» ARTICLE 3 : GRILLE DES SALAIRES MENSUELS GARANTIS

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, les coefficients de correspondance entre les salaires mensuels de base et les salaires mensuels garantis, qui avaient été mis en place avec l'accord du 30 avril 2009, sont supprimés.

En conséquence, les salaires mensuels garantis des différents coefficients seront définis chaque année.

À compter du 1<sup>er</sup> mai 2014, les valeurs sont les suivantes :

Coefficient	Salaires mensuels Garantis
140	1 452
150	1 456
160	1 461
170	1 467
1X0	1 474
190	1 482
205	1 587
215	1 663
225	1 744
235	1 821
245	1 903
255	1 980
270	2 095
290	2 252
310	2 414
335	2 609
360	2 820

Il est convenu que la hiérarchisation des salaires étant indispensable, il est nécessaire de façon durable d'éviter le tassement des salaires entre les différents coefficients ou, pour le moins, le minimiser.

## »»» ARTICLE 4 : PRIME DE VACANCES

Le montant de la prime de vacances telle que visée aux articles 10 (Convention Collective Nationale du Personnel Ouvrier) et 9 (Convention Collective Nationale du Personnel ETDAM) est porte à 755 €.

## »»» ARTICLE 5 : PRIME DE 13<sup>e</sup> MOIS ET ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

Les parties axaient convenu en 2009 que la prime de 13<sup>e</sup> mois dont bénéficient les personnels Ouvrier et ETDAM, qui était égale aux « appointements mensuels de base du mois de paiement », évoluerait pour correspondre à terme, après trois paliers successifs et à chaque fois que les partenaires sociaux l'auront décidé, au salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé. Le premier palier a été atteint en 2009, le deuxième en 2010.

Celle année, à l'issue du troisième palier, la prime de 13<sup>e</sup> mois sera donc définitivement égale au salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

L'allocation de fin d'année (Conventions Collectives Nationales du personnel Ouvrier et du personnel ETDAM) suivra la même évolution que la prime de 13<sup>e</sup> mois.

Ainsi, le calcul s'effectuera comme suit : Allocation de fin d'année = 30 % du salaire mensuel garanti conventionnel.

## »»» ARTICLE 6 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé le 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du Code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

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

## »»» ARTICLE 7 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord a un caractère impératif.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## »»» ARTICLE 8 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231 -2 du Code du travail.

## »»» ARTICLE 9 : NOTIFICATION DE RACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

## »»» ARTICLE 10 : DÉPÔT, ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension.

Cet accord est à durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

Fait à Paris – La Défense,  
le 16 avril 2014



# AVENANT DU 26 JUIN 2014

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

### »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du Code du travail.

### »»» ARTICLE 2 : REVALORISATION DU « POINT 100 PROFESSION »

La valeur du point 100 Profession, telle que visée à l'article 6 de l'annexe classifications et appointements de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres du 5 juillet 1963 et modifié par l'avenant du 5 avril 2013, sera revalorisée de 1 % par rapport à la dernière valeur connue du point 100 de la profession à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

De plus, à titre exceptionnel, le point 100 sera augmenté au 1<sup>er</sup> septembre 2014 pour être porté à 5,3202 €.

### »»» ARTICLE 3 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Conformément à l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes qui a été signé le 20 mai 2009, les parties signataires rappellent le principe selon lequel tout employeur doit garantir, pour un même travail, ou pour un travail de valeur égale (au sens de l'article L. 3221-4 du Code du travail) et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

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

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

### »»» ARTICLE 4 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent avenant a un caractère impératif.

L'avenant pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le Code du travail.

Il pourra être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

### »»» ARTICLE 5 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également en aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes de l'article L. 2261-3 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées par l'article D. 2231-2 du Code du travail.

## »»» ARTICLE 6 : NOTIFICATION DE L'APPORT

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

## »»» ARTICLE 7 : DÉPÔT, ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION

Le présent avenant sera fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et sera déposé conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail en vue de son extension.

Cet accord est à durée indéterminée. Ses dispositions entreront en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> mai 2014.

Fait à Paris – La Défense,  
le 26 juin 2014

## SALAIRES MINIMA MENSUELS DES INGÉNIEURS ET CADRES AU 1<sup>er</sup> MAI 2014

POINT 100 : 5,3070 €  
Heures : 152,25

Coefficients hiérarchiques	Salaire mensuel base CCN	Salaire annuel base CCN
	1	2
185	1 495,00	19 432,00
210	1 697,00	22 058,00
230	1 858,00	24 159,00
250	2 020,00	26 260,00
270	2 182,00	28 361,00
290	2 343,00	30 462,00
310	2 505,00	32 562,00
330	2 666,00	34 663,00
350	2 828,00	36 764,00
360	2 909,00	37 814,00
370	2 990,00	38 865,00
380	3 070,00	39 915,00
390	3 151,00	40 965,00
400	3 232,00	42 016,00
600	4 848,00	63 024,00

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

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

## SALAIRES MINIMA MENSUELS DES INGÉNIEURS ET CADRES AU 1<sup>er</sup> SEPTEMBRE 2014

POINT 100 : 5,3202 €

Heures : 152,25

Coefficients hiérarchiques	Salaire mensuel base CCN	Salaire annuel base CCN
	1	2
185	1 498,00	19 480,00
210	1 701,00	22 113,00
230	1 863,00	24 219,00
250	2 025,00	26 325,00
270	2 187,00	28 431,00
290	2 349,00	30 537,00
310	2 511,00	32 643,00
330	2 673,00	34 749,00
350	2 835,00	36 855,00
360	2 916,00	37 908,00
370	2 997,00	38 961,00
380	3 078,00	40 014,00
390	3 159,00	41 067,00
400	3 240,00	42 120,00
600	4 860,00	63 180,00

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

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



# **AVENANT N° 10 DU 23 MAI 2014**

## **À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2004 RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES DES OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS, AGENTS DE MAÎTRISE (ETAM) RELEVANT DES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TUILES ET BRIQUES (CCNTB) DU 17 FÉVRIER 1982**

*Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 9 du 28 mai 2013 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.*

### **»»» ARTICLE 1 : BARÈME DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES GARANTIES**

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMA) issues de l'accord du 13 février 2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n°s 1 à 9 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

**de façon dégressive de 1,8 % pour le groupe 1 niveau A à 0,9 % pour le groupe 5 niveau D.**

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMA des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2014 selon le barème suivant :

	<b>NIVEAU A</b>	<b>NIVEAU B</b>	<b>NIVEAU C</b>	<b>NIVEAU D</b>
<b>Groupe 1</b>	18 406 €	18 883 €	19 247 €	19 838 €
<b>Groupe 2</b>	19 853 €	20 620 €	21 449 €	22 513 €
<b>Groupe 3</b>	22 520 €	23 333 €	24 569 €	26 041 €
<b>Groupe 4</b>	26 078 €	26 846 €	28 423 €	30 560 €
<b>Groupe 5</b>	30 604 €	31 810 €	34 348 €	37 422 €

### **»»» ARTICLE 2 : BARÈME DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ**

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

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

Rappelons que le salarié dont la prime d'ancienneté serait, au moment de l'entrée en vigueur de l'avenant n° 1, supérieure à celle prévue par le barème ci-dessus défini, percevra, en plus de la prime découlant du barème ci-dessus, une prime différentielle égale à l'écart entre la prime qu'il perçoit effectivement et celle prévue par ce nouveau barème.

Le montant de cette indemnité différentielle sera versée tant qu'il subsistera un écart entre le montant en valeur de la prime d'ancienneté acquise au moment de l'entrée en vigueur du présent avenant et celle calculée par application du barème ci-dessus.

## »»» ARTICLE 3 : ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place notamment par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

De nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser en détail le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des Métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

## »»» ARTICLE 4 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de Tune ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## »»» ARTICLE 5 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

## »»» ARTICLE 6 : NOTIFICATION DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

## »»» ARTICLE 7 : DÉPÔT

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail, le présent Accord sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires. Conformément à l'article D. 2231-3 du Code du travail l'accord sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Fait à Paris le 23 mai 2014

# **AVENANT N° 51 DU 23 MAI 2014**

## **RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DES CADRES, RELEVANT DES DISPOSITIONS À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES TUILES ET BRIQUES (CCNTB) DU 17 FÉVRIER 1982**

### **»»» ARTICLE 1 : BARÈME SALAIRES MENSUELS MINIMA CADRES**

L'annexe **ACA n° 2 relative** au « *Barème des salaires mensuels minima* » des Cadres de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est désormais rédigée comme suit :

En vertu du 51<sup>e</sup> avenant du 23 mai 2014 de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982. la valeur du point est revalorisée.

**Elle est égale à 6,098 euros.**

Les salaires minima des cadres s'établissent comme suit **à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014** pour un travail à temps plein :

<b>CATÉGORIES</b>	
<b>Catégorie I</b>	
<b>300</b>	1 829,40 €
<b>322</b>	1 963,56 €
<b>344</b>	2 097,71 €
<b>Catégorie II</b>	
<b>366</b>	2 231,87 €
<b>388</b>	2 366,02 €
<b>410</b>	2 500,18 €
<b>432</b>	2 634,34 €
<b>454</b>	2 768,49 €
<b>476</b>	2 902,65 €
<b>498</b>	3 036,80 €
<b>Catégorie III</b>	
<b>520</b>	3 170,96 €
<b>542</b>	3 305,12 €
<b>564</b>	3 439,27 €
<b>586</b>	3 573,43 €
<b>608</b>	3 707,58 €
<b>630</b>	3 841,74 €
<b>652</b>	3 975,90 €

Le salaire mensuel minimum des Cadres est calculé en multipliant le point Cadre fixé à **6,098 €** par le coefficient de la catégorie.

Pour toutes les dispositions contractuelles faisant référence à un minimum horaire, on calcule celui-ci en divisant le minimum mensuel par l'horaire du Cadre concerné.



## »»» ARTICLE 2 : ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Un accord de branche du 29 avril 2002 relatif à l'égalité professionnelle a été complété par avenant en date du 15 décembre 2010 ; avenant déposé et étendu.

Cet avenant rappelle les principes d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auxquels notre secteur est attaché. Il garantit l'évolution de carrière comparable aux hommes et aux femmes ainsi que des rémunérations équivalentes. Il se donne pour objectif d'ouvrir davantage aux femmes les métiers de la profession par des méthodes de recrutement originales mises en place par l'Observatoire des Métiers de la branche. Il définit également des règles de non-discrimination entre les hommes et les femmes ainsi qu'une meilleure conciliation vie professionnelle et vie familiale.

Des nouveaux indicateurs de branche (notamment des indicateurs d'égalité salariale) ont complété ceux de 2002 afin de dresser au mieux le bilan annuel de l'application des mesures, présenté lors de la CPNE par l'Observatoire des métiers de la branche.

En outre, si les entreprises constatent une différence sans pouvoir la justifier, des mesures doivent être mises en place pour supprimer les écarts de rémunération entre les salariés hommes et femmes.

## »»» ARTICLE 3 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues au Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser,

sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

## »»» ARTICLE 4 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative au niveau national ou reconnue comme telle non signataire du présent accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les parties signataires.

Conformément aux termes des articles L. 2261-3 et L. 2231-6 du Code du travail, cette adhésion fera l'objet d'un dépôt dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

## »»» ARTICLE 5 : NOTIFICATION ET DÉPÔT DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent Accord notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail, le présent accord sera déposé à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires, auprès des services centraux du ministre chargé du travail et remis au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord entrera en vigueur le jour suivant la date de son dépôt à la Direction des Relations du Travail.

Fait à Paris le 23 mai 2014



# BRANCHE DES INDUSTRIES DU CARTONNAGE ET DES ARTICLES DE PAPETERIE

## LA CGT ET LA CFDT ONT SIGNÉ CET ÉTÉ L'ACCORD SALAIRE 2014 AVEC + 0,9 % D'A.G. DES MINIMAS MENSUELS !

Coup de tonnerre cet été avec la signature surprise de la FILPAC-CGT de la proposition patronale, datant du 29 janvier 2014, du syndicat des industries du cartonnage et des Articles de Papeterie (FFCP), portant sur les salaires minima professionnels mensuels 2014 ! Puis la FCE-CFDT s'est empressée, elle aussi, de parapher sa signature sur cet accord (ave-nant à la Convention Collective du Cartonnage qui porte le n° 150 et que vous trouverez ci-joint) !

Pour retrouver le résumé de cette NAO de branche se soldant par une A.G. des salaires minima professionnels de + 0,9 %, vous pouvez reprendre notre email du 20 février 2014 où le bulletin fédéral « *Des Faits et des Idées* » de mars 2014.

À l'époque fin janvier 2014, toutes les organi-sations syndicales de salariés avaient rejeté cette proposition minimale d'augmentation générale (A.G.) des salaires minima profes-sionnels mensuels, car l'A.G. proposée ne dépassait pas + 1 % pour l'année en cours ! Mais force est de constater que la FILPAC-

CGT a préféré, en douce, signer ce texte le 23 juin dernier puis la CFDT aussi début juillet et ce, également en douce sans nous avertir, c'est le syndicat patronal la FFCP qui nous a prévenu par un message envoyé début juillet, avant la période des congés annuels. FO a dit non et n'a pas signé cet accord ainsi que la CFTC et la CFE-CGC du papier carton.

Nous laissons le soin à chacun de tirer les conséquences de tels agissements, mais surtout de constater ce volte face cégétiste historique, eux qui ont passé tant d'années à cracher dans la soupe sur les NAO de branche passées que nous avons signé, et qui étaient bien plus rémunératrices pour les salariés et leur pouvoir d'achat, et maintenant la CGT (et leurs amis CFDT) se laissent à signer des accords de branche avec des A.G. inférieures à + 1 % ! Le changement est en marche et hélas c'est les travailleurs qui vont trinquer avec l'application, depuis juin 2013, de la représentativité syndicale au niveau des branches professionnelles, et oh surprise les loups d'autrefois deviennent des agneaux bien sages avec le patronat...

Coeff.	Salaire horaire Cartonnage et AP	SMP Salaires Minima Professionnels	Écart entre coeff.	Proposition 2014 de la FFCP au 1/06/14	Écart entre coeff.	Salaire horaire au 1/06/14	Augmentation 2014 en %
	Depuis le 1/03/13	Depuis le 1/03/13 Base 151,67 h		SMP			
350	15,41 €	2 337,00 €	206 €	2 358 €	208 €	15,55 €	<b>0,90</b>
315	14,05 €	2 131,00 €	146 €	2 150 €	147 €	14,18 €	<b>0,89</b>
290	13,09 €	1 985,00 €	87 €	2 003 €	88 €	13,21 €	<b>0,91</b>
275	12,51 €	1 898,00 €	89 €	1 915 €	89 €	12,63 €	<b>0,90</b>
260	11,93 €	1 809,00 €	116 €	1 826 €	118 €	12,01 €	<b>0,94</b>
240	11,16 €	1 693,00 €	108 €	1 708 €	109 €	11,24 €	<b>0,89</b>
220	10,45 €	1 585,00 €	58 €	1 599 €	58 €	10,53 €	<b>0,88</b>
210	10,07 €	1 527,00 €	36 €	1 541 €	36 €	10,15 €	<b>0,92</b>
200	9,83 €	1 491,00 €	15 €	1 505 €	15 €	9,91 €	<b>0,94</b>
195	9,73 €	1 476,00 €	15 €	1 490 €	15 €	9,81 €	<b>0,95</b>
190	9,63 €	1 461,00 €	16 €	1 475 €	16 €	9,71 €	<b>0,96</b>
185	9,53 €	1 445,00 €	14 €	1 459 €	14 €	9,61 €	<b>0,97</b>
180	9,43 €	1 431,00 €	- 14 €	1 445 €	0 €	9,53 €	<b>0,98</b>
SMIC	9,53 €	1 445,38 €	0 €	/	/	/	

Coeff.	Garantie annuelle de rémunération 2013	Rémunération mensuelle mini 2013 garantie (= 80 % de la GAR/12)	Écart annuel entre coeff.	Proposition 2014 de la GAR de la FFCP au 1 <sup>er</sup> juillet 2014	AG accordée en %	Valeur annuelle du gain
700	54 753 €	3 650 €	7 521 €	55 246 €	0,90	493 €
600	47 232 €	3 149 €	6 785 €	47 657 €	0,90	425 €
510	40 447 €	2 696 €	3 030 €	40 811 €	0,90	364 €
470	37 417 €	2 494 €	4 503 €	37 754 €	0,90	337 €
410	32 914 €	2 194 €	4 153 €	33 210 €	0,90	296 €
355	28 761 €	1 917 €	/	29 020 €	0,90	259 €

# CONVENTION COLLECTIVE DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969

## AVENANT N° 150 SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS

### I – Préambule

Reconnaissant les nécessités économiques de maintenir tout à la fois le pouvoir d'achat des salariés et la compétitivité des entreprises ainsi que leur capacité d'investissement, garante du taux d'emploi sur le territoire national, les parties signataires conviennent de revaloriser les salaires minima conventionnels avec un effort particulier sur les salaires des premiers coefficients de la grille de classification.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement :

- que les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- que les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes.

### II – Salaires minima professionnels des ouvriers, employés et agents de maîtrise

À compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014 les salaires minima professionnels sont :

Coefficient	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
350	15,55 €	2 358 €
315	14,18 €	2 150 €
290	13,21 €	2 003 €
275	12,62 €	1 915 €
260	12,04 €	1 826 €
240	11,26 €	1 708 €
220	10,54 €	1 599 €
210	10,16 €	1 541 €
200	9,92 €	1 505 €
195	9,82 €	1 490 €
190	9,72 €	1 475 €
185	9,62 €	1 459 €
180	9,53 €	1 445 €

Les salaires minima professionnels **des ouvriers, employés et agents de maîtrise** comprennent :

- le salaire de base ;
- tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

- la prime d'ancienneté,
- les majorations pour travail du dimanche et des jours fériés dans la limite résultant de la stricte application de la Convention Collective,
- les primes dites de « treizième mois », de « vacances » ou similaires,
- les primes ou indemnités ayant le caractère d'un remboursement de frais.

### **III – Salaires minima professionnels des Cadres**

À compter du **1<sup>er</sup> juillet 2014** les salaires minima professionnels sont :

<b>Coefficient</b>	<b>Garantie annuelle de rémunération</b>	<b>Rémunération mensuelle minimale</b>
700	<b>55 246 €</b>	<b>80 % de la GAR/12 ou 70 % de la GAR/12 (1)</b>
600	<b>47 657 €</b>	
510	<b>40 811 €</b>	
470	<b>37 754 €</b>	
410	<b>33 210 €</b>	
355	<b>29 020 €</b>	

(1) Collaborateur dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (exemple : cadres commerciaux).

### **RÉMUNÉRATION ANNUELLE MINIMALE GARANTIE**

#### **Sommes à prendre en considération dans la comparaison**

Pour la comparaison avec la rémunération annuelle minimale garantie, il sera tenu compte de l'ensemble des sommes perçues soumises à cotisations sociales au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité Sociale, qu'elles qu'en soient la nature et la périodicité à l'exclusion :

- Des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la Sécurité Sociale.
- Les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

#### **Modalité de comparaison en cas d'absence**

En cas d'absence du salarié pour quelque cause que ce soit durant la période considérée, il y aura lieu de retenir pour la comparaison, la rémunération brute fictive que l'intéressé aurait perçue s'il avait continué de travailler normalement pendant cette absence pour maladie, accident, formation, etc.

En conséquence, ne seront pas prises en considération pour la comparaison, les sommes éventuellement versées par l'employeur ou par tout autre organisme pour indemniser la perte de salaire consécutive à l'absence, telles que, notamment, indemnités complémentaires de maladie, de maternité etc.

### **IV – Dépôt et extension**

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente, conformément aux articles du Code du travail et les parties conviennent de le présenter à l'extension auprès du Ministère compétent, à l'expiration du délai légal d'opposition.

Fait à Paris, le 23 juin 2014

# CA FÉDÉRALE DÉCENTRALISÉE À MONTAUBAN LES 8 ET 9 SEPTEMBRE

Remerciements à Serge Gonzales pour l'organisation de cette CA Fédérale décentralisée à Montauban qui a été un véritable succès !



# AGENDAS ET CALENDRIERS 2015

**LA NOUVELLE VERSION DES AGENDAS  
DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE  
CONSTRUCTION 2015**

**EST DÉSORMAIS  
DISPONIBLE.**

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

Et, nouveauté de cette année, des calendriers 2015 de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction ont été sortis et sont désormais disponibles !!

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

---

## **>>> COMMANDE**

Nom : ..... Prénom : .....

Syndicat : .....

Quantité agendas : .....

Quantité calendriers : .....

Adresse de livraison : .....

.....

Tél. : ..... Courriel : .....

Date : .....

**Fax : 01 42 39 50 44**

**Courriel : [deborah.fgfo@orange.fr](mailto:deborah.fgfo@orange.fr)**

Signature :

# PRO BTP & nous

*Sans hésiter, notre complémentaire santé,  
c'est PRO BTP !*

*Eva, 29 ans  
chef de chantier*

*Hervé, 34 ans  
grutier*



**3 millions de personnes assurées  
par PRO BTP en complémentaire santé**

Salariés et retraités du BTP, ils sont de plus en plus nombreux à faire confiance à PRO BTP pour leur complémentaire santé : des garanties solides et solidaires, des services pour réduire le reste à charge et un tiers payant étendu.

[www.probtp.com](http://www.probtp.com)

**PRO BTP**  
GROUPE

## DEUX QUESTIONS PENDANTES

Ce mois-ci deux thèmes résumés, car l'espace me manque et l'on refuse de me rémunérer le moindre dépassement. L'information numéro un, pose problème à tous nos savants : depuis quelques temps, vous avez sans doute remarqué que les jours raccourcissent. Informé de ce phénomène et inquiet au plus haut point, je suis monté à l'observatoire du Mont-Ticul où j'ai rencontré le professeur Ette dans son nid d'aigle, pour l'interviewer sur ce sujet. Il s'avère que les raisons de ce raccourcissement sont encore imparfaitement connues m'a dit l'éminent savant. Peut-être faut-il l'attribuer à la sécheresse qui a sévi ces derniers temps et qui a diminué l'élasticité diurne. Heureusement les nuits, peut-être par un phénomène de compensation, se sont rallongées dans une proportion qui semblerait (le professeur Ette reste prudent et on le comprend) équivalente. Toujours d'après lui, à partir de ses statistiques, ce n'est pas la première fois qu'un tel phénomène se produit, il n'y a par conséquent aucune raison de s'inquiéter. À l'examen des astres il apparaît que ce rétrécissement durera et s'amplifiera même jusqu'à la fin de l'année. Il ne serait pas impossible que la situation s'améliore petit à petit et que la normale soit atteinte pour le mois de juin. Ouf on respire. Avant mon départ, comme pour me rassurer définitivement, le professeur m'a cité le poète chinois Chi zy tsu « l'escargot agile ne confondra pas le nain boîteux ».

L'information numéro deux et qui n'a rien avoir avec la précédente, concerne Monsieur Irlande président de la société des collectionneurs de sucre en poudre que je vous ai déjà présenté. Il serait sur le point de faire construire une nouvelle usine d'où sortiraient en grande série des prothèses buccales.

Ces produits, à petit prix, seraient destinés à certains de nos compatriotes qu'il surnomme paternellement les « sans dents ». Ainsi, ceux qui manquent de canines, de molaires et autres incisives, les chiqueurs, ceux qui ron-

Fédération Générale



**»»» TABLEAU DE BORD  
ÉCONOMIQUE**

**Évolution du coût de la vie  
indice INSEE**  
(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2013	127,64
% sur 1 mois	0,30
% sur 1 an	0,70

**SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2014**


Horaire (brut)	9,53 €
Mensuel brut (35 h)	1 445,38 €

**Plafond Sécurité Sociale mensuel**

Au 01/01/14	3 129 €
-------------	---------

gent leur freins, ceux dont la mâchoire s'est vidée de leurs crocs parce qu'ils ont confondu la pâte dentifrice avec la pâte à roder, bref tous les « sans dents » sont concernés.

Ce projet a été dévoilé par Madame Trifouillasse, une ensacheuse de sucre en poudre qu'il a licenciée sans indemnités ni préavis. S'agit-il d'une vengeance ? Elle va jusqu'à prétendre que les brevets déposés ne viennent pas d'études faites par le président, mais qu'il s'est inspiré des travaux de l'Abbé Cédair le fameux Bénédictin, inventeur de la Bénédictine, dont les dents s'étaient gâtées par toute une vie d'essais nécessaires à la mise au point de la recette de la célèbre liqueur.

 Gérard MANSOIF  
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé