

ÉDITORIAL de Jean-Claude Mailly du 6 mai 2015

UNE LOGIQUE D'ÉCHEC ÉCONOMIQUE

Austérité ? Rigueur ? On peut discuter à l'infini pour connaître, en matière économique et sociale, la différence entre les deux, certaines publications les utilisant même comme synonymes.

Le débat est en fait d'un intérêt relatif, sauf à souligner que le mot austérité est plus révélateur de sens que rigueur, plus ambigu. Ce qui compte le plus, c'est la manière dont les deux mots sont utilisés et par qui, et le contenu de la politique économique et sociale à laquelle ils correspondent dans la réalité.

Ainsi, on se souvient qu'en 1983, au plus haut niveau de l'État, on a décidé de confirmer l'ancrage dans le système monétaire européen et que, du coup, on a mis en place une politique de « désinflation compétitive » avec gel des conventions collectives. Officiellement, à l'époque, la formule utilisée était celle de la politique de rigueur avec comme assimilation : rigueur = bonne gestion. Mais dans les faits c'était un retournement et aucune « bonne gestion » ne peut correspondre à une remise en cause de la liberté de négociation.

À l'époque, un économiste que j'ai déjà cité, Serge-Christophe Kolm, expliquait : « Une mouche sur le front, un gourdin pour tuer la mouche : plan de rigueur ».

Aujourd'hui en France, comme ailleurs en Europe, c'est bien une logique d'austérité qui est en place, logique d'ailleurs condamnée par la Confédération européenne des syndicats. Le libéralisme économique en vigueur serait intouchable et toutes les souplesses sont donc à rechercher du côté du social : salaires, conditions de travail, protection sociale, emploi ou service public.

Et c'est cette logique-là qui conduit à l'échec économique, social et démocratique.

Combattre l'austérité n'est donc pas qu'un slogan : c'est une impérieuse nécessité.

Et nous ne lâcherons pas, que ce soit sur nos analyses, nos positions, nos revendications.

Comme toujours, nous serons libres de notre comportement et indépendants.

Frank SERRA
Secrétaire Général

DÉCLARATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DES TRAVAUX PUBLICS EN MATIÈRE DE LUTTE CONTRE LE TRAVAIL ILLÉGAL ET LE DUMPING SOCIAL

À DESTINATION DES MAÎTRES D'OUVRAGES-PUBLIC

La libre circulation des travailleurs européens et la libre prestation de services en Europe sont des droits fondamentaux et des principes essentiels dans une Europe intégrée. Le détachement des travailleurs est l'une des formes de cette mobilité des salariés et des entreprises au sein de l'Union, qui s'est plus particulièrement développée depuis 2006. Cette liberté, garantie par les traités européens, doit être soutenue mais encadrée conformément au respect des droits sociaux des travailleurs détachés et d'une concurrence loyale entre les entreprises.

En effet, la crise économique et sociale que traverse aujourd'hui la France, et tout particulièrement le secteur des Travaux Publics, suscite une concurrence exacerbée entre les entreprises. Elle se traduit par une forte pression sur les prix des marchés, entraînant parfois un détournement du régime du détachement des travailleurs, source de dumping social.

Les entreprises respectueuses du droit sont ainsi victimes de dérives au détriment des salariés portant notamment sur :

- le non-respect par certaines entreprises des obligations prévues par la loi (en matière de déclaration de personnel par exemple) ;
- le détournement du régime du détachement de salariés étrangers et de la prestation de services internationale avec non-respect des salaires minima, non affiliation à une caisse de congés, entreprises boîtes-aux-lettres, non-respect des

règles en matière de santé-sécurité des travailleurs...

- les conditions indignes d'hébergement et de déplacements des salariés détachés,
- les travaux effectués par certains salariés en dehors de tout cadre légal.

Cette évolution est d'autant plus préoccupante qu'elle perturbe les équilibres économiques et sociaux, conduit à des situations de désordre social et crée un préjudice à la collectivité :

- en provoquant une évasion de recettes fiscales et sociales ;
- en détruisant l'emploi et augmentant ainsi le chômage ;
- en dégradant les conditions de travail, y compris au détriment des efforts portés sur la formation et la sécurité des salariés ;
- en affectant la qualité des ouvrages ;
- en influant négativement sur les capacités d'investissement dans l'outil de production.

Le développement de ces pratiques « low cost » détériore l'image de la Profession au risque d'une évolution du modèle économique et social traditionnel du secteur fondé sur le dialogue social et des opportunités de formation et de promotion tout au long des carrières dans les TP. Cette dérive doit être combattue avec fermeté et efficacité.

Les partenaires sociaux des Travaux Publics réclament une mobilisation de l'ensemble des intervenants de la filière pour lutter contre ce fléau.

L'activité des entreprises de Travaux Publics reposant pour 70 % sur les marchés de la commande publique, les partenaires sociaux du secteur souhaitent alerter les maîtres d'ouvrage public sur les effets désastreux des abus au régime de détachement des travailleurs, au détriment d'une concurrence loyale et des droits des salariés.

Il est impératif que les maîtres d'ouvrage participent de manière constante à la lutte contre le dumping social en s'assurant du respect d'une concurrence loyale et des obligations sociales des entreprises.

À ce titre, les partenaires sociaux de la profession rappellent :

- les responsabilités incombant aux maîtres d'ouvrage en cas d'attribution d'un marché à une offre anormalement basse, de travail dissimulé et d'emploi d'étran-

gers sans titre de travail. À ce titre, les partenaires sociaux tiennent à annexer à la présente déclaration des recommandations à destination des maîtres d'ouvrage public.

- l'obligation faite aux maîtres d'ouvrage de vérifier la régularité fiscale et sociale des entreprises avant l'attribution d'un marché.

Les partenaires sociaux se félicitent du renforcement des mesures de contrôles et de responsabilités des maîtres d'ouvrages et donneurs d'ordre dans le cadre de la loi n° 2014-790 du 10 juillet 2014 visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale.

La présente déclaration s'inscrit dans la continuité du plan national de lutte contre le travail illégal pour la période 2013-2015.

Fait à Paris le 9 septembre 2014.



ATTRIBUTION DES MARCHÉS PUBLICS DE TRAVAUX RAPPEL DES OBLIGATIONS DES MAÎTRES D'OUVRAGE

1. L'engagement de la responsabilité du pouvoir adjudicateur

- **En cas d'attribution à une offre anormalement basse**

Il appartient au pouvoir adjudicateur de s'assurer que l'offre présentée permet à son auteur de respecter ses obligations sociales issues du Code du travail et des conventions collectives, notamment en matière de rémunération (Cf. *Fiche technique de Bercy relative à l'offre anormalement basse -17/04/2012*).

En effet, le pouvoir adjudicateur encourt dans ce cas plusieurs risques : financier, de défaut-

lance du titulaire, de mauvaise qualité de l'ouvrage, de travail dissimulé.

- **En cas de travail dissimulé**

Il est interdit de recourir sciemment, directement ou par personne interposée, aux services de celui qui exerce un travail dissimulé (article L. 8221-1 du Code du travail).

La responsabilité encourue par le pouvoir adjudicateur est triple :

- **pénale** : trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende (article L. 8224-1 du Code du travail).
- **financière** : le pouvoir adjudicateur assume une responsabilité solidaire avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations obligatoires, aides publiques éventuellement versées, rémunérations, indemnités et charges dues à raison de l'emploi de salariés n'ayant pas fait l'objet des formalités prévues pour l'embauche et la délivrance des bulletins de paie. Des obligations de vérification sont prévues pour toute prestation supérieure à 3 000 €, lors de la conclusion du

contrat, et tous les 6 mois jusqu'à la fin de l'exécution du contrat (*articles L. 8222-1 à L. 8222-7 du Code du travail*).

- **financière en cas de sous-traitance avec obligation de mise en demeure :** le pouvoir adjudicateur informé qu'un sous-traitant est en situation irrégulière, doit enjoindre aussitôt son cocontractant [*l'entrepreneur principal*] de faire cesser sans délai cette situation. À défaut, il est tenu solidairement avec son cocontractant au paiement des impôts, taxes et cotisations, rémunérations et charges (*article L. 8222-5 du Code du travail*).

- **En cas d'emploi d'étrangers sans titre de travail**

Nul ne peut, directement ou indirectement embaucher, conserver à son service ou employer, pour quelle que durée que ce soit, un étranger non muni d'un titre l'autorisant à exercer une activité salariée en France (*article L.8251-1 du Code du travail*).

La responsabilité du pouvoir adjudicateur peut être engagée à titre pénal et financier dans les mêmes conditions qu'en cas de travail dissimulé.

2. Vérification des pièces à fournir

Tout candidat doit fournir les justificatifs de sa régularité fiscale et sociale, qu'il soit français ou étranger (cf. ci-après) (*Art. 46-1 et II du CMP*).

Si le candidat ne les produit pas dans les délais impartis, son offre doit être rejetée, le candidat éliminé (*Art. 46-111 du CMP*).

Le pouvoir adjudicateur peut exiger en outre que les candidats joignent aux documents rédigés et remis dans une autre langue, une traduction en français, certifiée conforme à l'original par un traducteur assermenté (*Art. 46-IV du CMP*).

- **Situation fiscale**

- un document mentionnant le numéro de TVA intracommunautaire de l'entreprise

ou

- si l'entreprise n'est pas établie dans un pays de l'Union européenne, un document

mentionnant l'identité et l'adresse du représentant de l'entreprise auprès de l'administration fiscale française.

- **Situation sociale**

- un document attestant la régularité de la situation sociale au regard du règlement (CE) n° 883/2004 ou d'une convention internationale de Sécurité Sociale. Il peut s'agir des certificats de détachement (dits « E101 ou A1 »)

et

- lorsque la législation du pays de domiciliation le prévoit, un document émanant de l'organisme gérant le régime social obligatoire et mentionnant que l'entreprise est à jour de ses déclarations sociales et du paiement des cotisations afférentes, ou un document équivalent.

À défaut des documents mentionnés ci-dessus, une attestation de fourniture des déclarations sociales et de paiement des cotisations et contributions de Sécurité Sociale prévue à l'article L. 243-15 du Code de la Sécurité Sociale émanant de l'URSSAF. *Dans ce cas, le pouvoir adjudicateur doit s'assurer de l'authenticité de cette attestation auprès de l'organisme chargé du recouvrement des cotisations et contributions sociales.*

- **Immatriculation**

Lorsque l'immatriculation de l'entreprise à un registre professionnel est obligatoire dans le pays d'établissement ou de domiciliation, un document émanant des autorités tenant le registre professionnel ou un document équivalent certifiant cette inscription.

- **Emploi de salariés étrangers soumis à autorisation de travail**

Une liste nominative doit préciser pour chaque salarié, sa date d'embauche, sa nationalité ainsi que le type et le numéro d'ordre du titre valant autorisation de travail. Cette liste devra impérativement être complétée si l'entreprise décide en cours d'exécution du chantier d'employer sur celui-ci du personnel étranger non prévu à l'origine, soumis à autorisation de travail (*article D. 8254-2 du Code du travail*).

3. Nouvelles obligations visant à lutter contre la concurrence sociale déloyale

- **Vérification de la déclaration de détachement et de la nomination d'un représentant de l'entreprise sur le territoire national (Article L. 1262-4-1 Code du travail)**

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui contracte avec une entreprise qui détache des salariés doit vérifier, avant le début du détachement, que celle-ci a bien effectué la déclaration de détachement auprès de l'Inspection du travail et a effectivement désigné un représentant de l'entreprise sur le territoire national.

Sanctions : Amende administrative de 2 000 € maximum par salarié détaché et au plus 4 000 € en cas de réitération dans un délai d'un an. Le montant total de l'amende ne peut dépasser 10 000 €.

- **Vigilance et responsabilité en matière d'hébergement (L. 4231-1 du Code du travail)**

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage informé par écrit par un Inspecteur du travail que des salariés de son cocontractant ou d'une entreprise sous-traitante directe ou indirecte sont logés dans des conditions incompatibles avec la dignité humaine doit l'enjoindre par écrit de faire cesser cette situation sans délai.

Sanction : À défaut de régularisation, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage doit prendre à sa charge l'hébergement collectif des salariés (*en attente du décret*).

- **Vigilance en matière d'application de la législation du travail (Article L. 8281-1 du Code du travail)**

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage informé par écrit par l'Inspecteur du travail d'une infraction aux dispositions légales ou conventionnelles applicables aux salariés d'un sous-traitant direct ou indirect dans les matières suivantes :

- 1° Libertés individuelles et collectives dans la relation de travail ;
- 2° Discriminations et égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;

3° Protection de la maternité, congés de maternité et de paternité et d'accueil de l'enfant, congés pour événements familiaux ;

4° Conditions de mise à disposition et garanties dues aux salariés par les entreprises exerçant une activité de travail temporaire ;

5° Exercice du droit de grève ;

6° Durée du travail, repos compensateurs, jours fériés, congés annuels payés, durée du travail et travail de nuit des jeunes travailleurs ;

7° Conditions d'assujettissement aux caisses de congés et intempéries ;

8° Salaire minimum et paiement du salaire, y compris les majorations pour les heures supplémentaires ;

9° Règles relatives à la santé et sécurité au travail, âge d'admission au travail, emploi des enfants, doit enjoindre aussitôt par écrit le sous-traitant de faire cesser cette situation. Il informe ensuite l'Inspecteur du travail en cas d'absence de réponse écrite du sous-traitant.

Sanction : Si le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage ne remplit pas ses obligations d'injonction du sous-traitant et d'information de l'Inspecteur du travail, il est passible d'une sanction (*en attente du décret*).

- **Vigilance en matière de paiement du salaire minimum ou conventionnel (Article L. 3245-2 du Code du travail)**

Le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage qui est informé par un Inspecteur du travail du non-paiement partiel ou total du salaire minimum légal ou conventionnel dû au salarié de son cocontractant, d'un sous-traitant direct ou indirect ou un cocontractant d'un sous-traitant doit l'enjoindre aussitôt de faire cesser sans délai cette situation. Il informe ensuite l'Inspecteur du travail en cas d'absence de réponse écrite du sous-traitant.

Sanction : En cas de manquement à l'obligation d'injonction et d'information de l'Inspecteur du travail, le donneur d'ordre ou le maître d'ouvrage est tenu solidairement avec l'employeur du salarié au paiement des rémunérations, indemnités et charges dues (*en attente du décret*).

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 5 SEPTEMBRE 2014

RELATIF À LA VALIDATION DES ACCORDS CONCLUS PAR LES ENTREPRISES DÉPOURVUES DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

PRÉAMBULE

Les signataires du présent accord :

- rappellent que le présent accord s'inscrit dans le prolongement des dispositions des articles 6 « *Droit syndical et liberté d'opinion* » et 7 « *Délégués du personnel et Comités d'entreprise* », de la convention collective rappelée ci-dessus ainsi que de « *l'accord sur le Dialogue Social* » conclu le 18 mai 2006,
- réaffirment l'importance qu'ils attachent au dialogue social et à la négociation collective avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective précitée,
- soulignent plus particulièrement leur volonté de favoriser le dialogue social et de développer les négociations dans toutes les entreprises de la branche afin de permettre à tous les salariés de participer plus étroitement à la vie de l'entreprise,
- rappellent que la loi du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale a fixé de nouvelles règles permettant à la représentation élue du personnel, en l'absence de délégué syndical, de pouvoir négocier et conclure des accords collectifs du travail,
- soulignent que ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif (article L. 2232-21), à l'exception des accords collectifs mentionnés à l'article L. 1233-21,

- rappellent également que l'article L. 2232-21 du Code du travail stipule notamment que la Commission paritaire de branche se prononce sur la validité des accords qui lui sont présentés,
- constatent qu'aucun accord de branche ne permet à la représentation élue du personnel de conclure de tels accords en l'absence de délégués syndicaux.

En conséquence les signataires du présent accord conviennent de mettre en place une commission paritaire nationale de validation dont le rôle, la mission, la composition, les pouvoirs et l'organisation sont définis comme suit :

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises qui relèvent de la convention collective nationale des O/ETAM de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

»»» ARTICLE 2 : RÔLE DE LA COMMISSION

La Commission a pour rôle d'examiner si les accords conclus en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement dans les entreprises de moins de 200 salariés ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins

de cinquante salariés en application de l'article L. 2232-21 du Code du travail et suivants peuvent être validés.

Dans ce cadre, conformément à l'article L. 2232-22 du Code du travail, elle est appelée à contrôler que l'accord collectif qu'elle est invitée à examiner est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

»»» ARTICLE 3 : COMPOSITION DE LA COMMISSION

La Commission paritaire nationale, présidée par le Président de la Commission sociale de FEDENE ou par son représentant est composée :

- d'un membre de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'application de la convention collective précitée parmi les deux représentants désignés par chacune d'elles,
- d'un nombre au plus égal de représentants de FEDENE.

Si un membre de la Commission fait partie de l'entreprise dans laquelle l'accord collectif soumis à validation a été conclu, ce membre ne peut pas siéger à la réunion de la Commission lors de l'examen de cet accord.

»»» ARTICLE 4 : SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION

Le secrétariat de la Commission est situé au siège de FEDENE et assuré par elle.

Les noms et coordonnées des membres de la Commission lui sont transmis par les instances qui les ont désignés.

»»» ARTICLE 5 : INFORMATION DES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRÉSENTATIVES DANS LA BRANCHE

Conformément aux dispositions de l'article L. 2232-21 du Code du travail l'employeur informe les organisations syndicales représen-

tatives dans la branche de sa décision d'engager des négociations. Cette information doit se faire par lettre recommandée avec accusé de réception adressée aux organisations syndicales représentatives au plan national citées en annexe dans un délai de quinze jours calendaires avant l'ouverture de la négociation. Elle doit indiquer l'objet de la négociation.

»»» ARTICLE 6 – SAISINE DE LA COMMISSION

La saisine de la Commission est effectuée par la partie la plus diligente dans les formes prévues par la loi du 20 août 2008, par lettre recommandée adressée au secrétariat de la Commission accompagnée du dossier constitué des éléments récapitulés ci-dessous :

- Une copie de la lettre d'information préalable rappelée à l'article 5 ci-dessus.
- Une copie de l'accusé de réception de la lettre d'information préalable.
- Un document indiquant l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L.1111-2 du Code du travail.
- Un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation en version papier indiquant sa date de signature, et un exemplaire en version numérique.
- Le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord et, le cas échéant, le procès-verbal de carence aux dernières élections du comité d'entreprise.
- Les nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé.

»»» ARTICLE 7 : CONVOCATION DE LA COMMISSION

Dès lors que le dossier est complet, le secrétariat de la Commission adresse aux représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans le champ d'appli-

cation de la convention collective précitée et à leur Fédération nationale :

- au plus tôt une lettre indiquant la date fixée pour la tenue de la Commission,
- au moins trois semaines calendaires avant cette date le dossier complet tel que défini à l'article 6.

»»» ARTICLE 8 : TEMPS PASSÉ ET REMBOURSEMENT DES FRAIS ENGAGÉS

Le représentant et son remplaçant bénéficieront d'un temps de préparation d'une demi-journée.

Ce temps de préparation, le temps passé à la Commission ainsi que le temps de transport pour se rendre à la Commission seront considérés comme du temps de travail effectif et les frais de déplacement et d'hébergement engagés par les membres de la Commission concernée seront à la charge de l'entreprise au sein de laquelle la négociation de l'accord à valider s'est déroulée.

»»» ARTICLE 9 : EXAMEN, DÉLAI ET DÉCISION

Conformément à l'article L. 2232-21 du Code du travail la Commission paritaire de branche se prononce à l'issue de la réunion sur la validité des accords qui lui sont présentés.

Toutefois, si les membres le jugeaient nécessaire, la Commission tendrait une seconde réunion.

En tout état de cause, la décision doit intervenir dans le délai de quatre mois qui suit la réception du dossier complet au secrétariat de la Commission.

À défaut de décision dans le délai de quatre mois qui suit la transmission de l'accord à la Commission paritaire de branche susvisée, celui-ci est réputé validé.

Pour chaque accord qui lui est présenté, la Commission rend, conformément aux dispositions légales une décision motivée :

- de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme à toutes les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles, et qu'il a été satisfait aux formalités prévues au présent accord,
- de non-validation dans le cas contraire.

La validation est acquise dès lors que la FEDENE d'une part, et les organisations syndicales représentatives, d'autre part, ont émis un avis favorable de validation.

En ce qui concerne la FEDENE, l'avis favorable sera rendu à la majorité de ses membres.

En ce qui concerne les organisations syndicales représentatives, l'avis sera rendu conformément aux dispositions de l'article L. 2232.6 du Code du travail.

»»» ARTICLE 10 : NOTIFICATION

La décision prise par la Commission est notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à la partie qui a saisi la Commission et par lettre simple aux membres de la Commission dans un délai de quinze jours calendaires à partir de la date de la réunion.

Cette notification est accompagnée d'une copie de l'accord examiné.

»»» ARTICLE 11 : ADHÉSION ULTÉRIEURE AU PRÉSENT ACCORD

Toute organisation syndicale représentative dans le champ d'application du présent accord qui ne serait pas signataire dudit accord pourra y adhérer ultérieurement dans les conditions prévues par le Code du travail. Elle devra également en informer par lettre recommandée toutes les autres parties.

»»» ARTICLE 12 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du

travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

»»» ARTICLE 13 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, entrera en vigueur le jour qui suit son dépôt.

Fait à Paris, le 5 septembre 2014.

CIRCULAIRE 20/15/F.S./D.T.

ÉLECTIONS

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

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

Fédération Générale Force Ouvrière Construction
170, avenue Parmentier
CS 20006
75479 Paris Cedex 10

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



ACCORD RELATIF FORMATION CLASSIFIANTE DANS LE DOMAINE D'ACTIVITÉ DES MÉTIERS

DE L'IMMOBILIER AU SEIN DES ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES EXPERTS, GÉOMÈTRES TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES, EXPERTS FONCIERS

Préambule

Les signataires de la Convention Collective ont décidé la mise en place de formations classifiantes pour répondre aux besoins de développement de compétences au sein des Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers définissant les trajectoires professionnelles des salariés.

Cet accord définit les trajectoires professionnelles pour les assistants techniciens et techniciens dans le domaine d'activité des métiers de l'immobilier.

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale étendue au 1^{er} septembre 2006 des Cabinets de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers.

»»» ARTICLE 2 : DÉFINITION

Le diplôme de l'université de Strasbourg des Métiers de l'immobilier permet de valider le parcours de formation suivi par les salariés qui travaillent ou vont travailler dans le domaine de l'Immobilier dans la catégorie d'emploi technicien.

Le salarié désirant accéder à la catégorie d'emploi cadre pourra suivre un Certificat de Qualification Professionnelle comprenant une dominante de cette spécialité.

»»» ARTICLE 3 : RÉFÉRENTIEL DES COMPÉTENCES

Le référentiel des compétences définit les compétences en matière de savoirs, savoir-faire, et savoir procédural dans les domaines de la gestion immobilière, des transactions d'immeubles et de la promotion et construction.

»»» ARTICLE 4 : PUBLIC CONCERNÉ

a) *Public prioritaire*

Le public concerné se compose de salariés à savoir :

- Soit niveau bac +2 ou niveau III échelon 1 de la grille de classification.
- Soit niveau bac avec expérience professionnelle et VAPP (Validation des Acquis Professionnels et Personnels).
- Soit niveau II échelon 3 de la grille de classification et VAPP (Validation des Acquis Professionnels et Personnels).

b) *Autre public*

Suivant les places disponibles, les salariés ayant une classification supérieure ou égale au Niveau III échelon 2 peuvent accéder à la formation.

»»» ARTICLE 5 : MISE EN ŒUVRE ET DÉLIVRANCE DU DIPLÔME

Le diplôme de l'université de Strasbourg des Métiers de l'immobilier entre dans le Titre VIII de la Convention Collective Nationale des Cabinets de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers.

Ce diplôme universitaire est conjointement délivré par la faculté de droit de Strasbourg et par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP).

Ce diplôme fait l'objet d'une reconnaissance nationale.

Cette délivrance est prononcée au vu du procès-verbal établi par le jury.

»»» ARTICLE 6 : POSITIONNEMENT DES SALARIÉS TITULAIRES DU DIPLÔME

Dans le mois qui suit l'obtention du diplôme, le salarié obtient la classification Niveau III échelon 3 et la rémunération qui en découle.

Cette formation définie aura une durée de huit semaines.

Les titulaires du diplôme peuvent accéder aux cartes professionnelles issues de la loi Hoguet de 1970 et de son décret d'application du 20 juillet 1972 : carte professionnelle mention « *Transactions sur immeubles et fonds de commerce* » carte professionnelle mention « *Gestion immobilière* ».

Les signataires conviennent que ce diplôme correspond à un niveau de formation II de l'Éducation Nationale.

A son obtention et de trois années de pratique professionnelle des compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle avec comme dominante l'immobilier en accédant au niveau cadre niveau IV échelon 1.

»»» ARTICLE 7 : COMPOSITION ET RÔLE DU JURY

Le jury est constitué du directeur de stage, de l'enseignant responsable du projet tuteuré et de deux représentants de professionnels (1 employeur, 1 salarié) désignés par la CPNEFP de la branche exerçant dans la branche.

La faculté de droit de Strasbourg prendra en charge l'indemnisation des membres du jury suivant les dispositions du règlement intérieur de l'Association Paritaire Géomètre Topographe Photogrammètre (APGTP).

L'ensemble de la formation sera évalué lors d'un examen final.

»»» ARTICLE 8 : SESSIONS DE FORMATION

Une session de formation comprendra un minimum de 6 et un maximum de 12 salariés.

La CPNEFP *via* l'Association Paritaire de Géomètre Topographe Photogrammètre (APGTP) devra s'assurer de la qualité de la formation, du remplissage des sessions, jusqu'au suivi des prises en charge par Actalians.

»»» ARTICLE 9 : DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prendra effet à compter de sa signature et pourra faire l'objet de révision ou de dénonciation selon les conditions prévues à cet effet.

»»» ARTICLE 10 : EXTENSION

Cet accord est ouvert à la signature des partenaires sociaux du 25 septembre au 9 octobre 2014 inclus.

Les parties conviennent de demander l'extension du présent accord.

Paris le 25 septembre 2014.



AVENANT N° 63 DU 10 OCTOBRE 2014

À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES, DU 25 JANVIER 1991

Les dispositions de l'avenant 29 du 27 septembre 2007 sont modifiées dans leur article 1^{er} comme suit :

Dans tous les cas la durée de formation est comprise entre un minimum de 150 heures, sans pouvoir excéder 1 200 heures.

»»» ARTICLE 1

Article 6 – Le contrat de professionnalisation : Le troisième alinéa est modifié comme suit :

Lorsque le contrat de professionnalisation est à durée déterminée, il est conclu pour une durée de six à **vingt-quatre mois**. Lorsque le contrat est à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation visées ci-dessous est comprise en six et **vingt-quatre mois**.

»»» ARTICLE 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 10 octobre 2014.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre 1^{er}a du Code du travail.

Fait à Paris le 10 octobre 2014.

AVENANT N° 64 DU 16 FÉVRIER 2015

À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES, DU 25 JANVIER 1991

Accord relatif à la Commission paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Industries des jeux, jouets, Article de fêtes et ornements de

Noël, Articles de puériculture et voitures d'enfants, Modélisme et industries connexes.

PRÉAMBULE

Les parties signataires rappellent que cette instance paritaire leur permet d'avoir une connaissance du secteur des industries des jeux et jouets et de la puériculture afin de pouvoir mener des actions en adéquation avec les spécificités de la profession. Ce nouvel accord a pour objectif de redéfinir les missions de cette instance paritaire afin de les actualiser notamment par rapport aux dispositions légales et réglementaires relatives à la formation professionnelle (loi 2014-288 du 5 mars 2014).

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des industries des Jeux, Jouets, Article de fêtes et ornements de Noël, Articles de puériculture et voitures d'enfants, Modélisme et industries connexes, désignée ci après sous l'abréviation CPNEFP, a pour vocation de contribuer à améliorer la situation de l'emploi dans la branche et à éviter, dans toute la mesure du possible, que l'évolution technique ou économique n'ait des conséquences dommageables sur l'emploi.

Elle contribue également à la réflexion sur la politique de formation de la branche afin de permettre d'anticiper les mutations et évolutions socio économiques. À cet égard, les parties signataires rappellent la véritable importance qu'elles attachent à la valorisation et au renforcement, par la formation, des qualifications et des compétences du personnel, atouts pour l'entreprise, pour le développement de l'emploi et pour l'évolution de carrière du salarié.

Les partenaires sociaux souhaitent que la politique de formation initiée depuis plusieurs années, se poursuive : les différents accords paritaires signés depuis la mise en place de la nouvelle Convention Collective Nationale (IDCC 1607) en 1991, étant le reflet d'une politique contractuelle dynamique. Ils estiment primordial de définir une politique de formation adaptée en permanence à une économie en constante mouvance.

Cet avenant annule et remplace toutes les dispositions antérieures relatives à ladite instance.

I – Mission de la CPNEFP

La CPNEFP a essentiellement une mission générale au niveau de la branche de concer-

tation, d'étude et d'information dans les domaines de l'emploi et de la promotion de la politique de formation, ayant pour objet :

A) Au titre de l'emploi

- de permettre de développer une politique d'information et de concertation sur les problèmes généraux de l'emploi de façon à mettre en perspective les évolutions de l'emploi conséquences de l'évolution du contexte économique et notamment de l'incidence sur l'emploi des mutations liées à celles des différents acteurs économiques mais aussi à l'introduction du déploiement des nouvelles technologies et réglementations ;
- de procéder à l'examen au niveau de la branche de toutes études permettant une meilleure connaissance de la nature des emplois, une meilleure corrélation entre définition des emplois et formations correspondantes ;
- de participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels, existant pour les différents niveaux de qualification et de rechercher avec les Pouvoirs publics et les organismes intéressés, les moyens propres à assurer leur pleine utilisation, leur adaptation et leur développement et de formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles ;
- d'examiner les conditions de mise en œuvre des moyens de reclassement et de réadaptation et de participer, si nécessaire, à cette mise en œuvre.

B) Au titre de la formation

- de proposer les orientations à donner à la politique de formation de la profession en précisant les priorités à retenir notamment, en identifiant les besoins en formation et en favorisant la mise en place de parcours de professionnalisation, notamment en étudiant toutes les possibilités de mise en place de CQP de branche ;
- de formuler toutes les observations et propositions utiles et notamment, de préciser, en liaison avec les organismes dispensateurs de formation, les critères de qualité et d'efficacité des actions de formations ;
- de piloter les travaux de l'Observatoire des métiers qu'elle missionne, et de décider

de la diffusion des résultats de ses travaux et d'en déterminer le budget ;

- d'établir la liste des formations éligibles au titre des dispositions législatives et réglementaires en vigueur ;
- d'établir la liste des CFA qui bénéficieront du transfert d'une partie des fonds versés à l'OPCA, le cas échéant ;
- d'établir des qualifications professionnelles ;
- d'assurer la promotion de la formation professionnelle et de favoriser les contacts avec les institutionnels ;
- d'examiner tous les trois ans le bilan de la mise en œuvre des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle, bilan établi par l'OPCA ;
- de procéder à l'examen :
 - de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant de l'État ;
 - de l'évolution des certificats de qualification professionnelle, notamment dans le cadre des contrats de professionnalisation.

Pour la réalisation de ses missions, la CPNEFP s'appuie notamment sur les études réalisées par l'Observatoire des Métiers et les éléments fournis par la SPP de la branche.

2 – Composition

La CPNEFP est composée :

- du collège salarié comprenant un représentant titulaire et un représentant suppléant de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la branche et signataires du présent accord ;
- du collège employeurs comprenant un nombre de représentants égal à celui du collège salarié.

La présidence et la vice-présidence sont assurées de façon alternée au maximum tous les 2 ans par la délégation des salariés et la délégation des employeurs, chaque représentant étant désigné par son collègue respectif.

3 – Fonctionnement de la CPNEFP

A) Organisation des réunions

Il appartient à la CPNEFP de fixer la périodicité

de ses réunions étant précisé qu'elles ne devront pas être inférieures à une réunion par semestre. D'autres réunions peuvent être organisées, soit à la demande conjointe du Président et du Vice-président, soit à la demande d'au moins la moitié de ses membres.

La charge du secrétariat de la commission incombe à l'organisation professionnelle.

Les membres suppléants sont convoqués en même temps que les titulaires et reçoivent les mêmes documents.

En cas d'absence d'un membre titulaire, son suppléant le remplace et bénéficie de droits identiques à ceux du titulaire remplacé.

Les décisions sont prises à la majorité des voix des membres présents ou représentés.

B) Liens avec la Commission Nationale Paritaire

La CPNEFP est une instance consultative dépendante de la Commission Nationale Paritaire.

La CPNEFP traite exclusivement des questions relatives à l'emploi et à la formation des salariés sous l'impulsion de la Commission Paritaire Nationale.

Les décisions prises par la CPNEFP ne sont effectives qu'après validation par la Commission Nationale Paritaire. Seule cette dernière est habilitée à signer les accords de branche qui constituent les avenants à la Convention Collective Nationale.

C) Remboursement des frais de déplacement

Ces derniers sont effectués selon les modalités prévues par les dispositions de la présente Convention Collective Nationale (IDCC 1607) en son article III-2 paragraphe 1.

4 – Entrée en vigueur et dépôt

Le présent avenant entrera en vigueur au 1^{er} mars 2015.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes – conformément aux articles L. 132-10 et R. 132-1 du livre 1^{er} du Code du travail.

Fait à Paris, le 16 Février 2015.

AVENANT N° 65 DU 1^{er} AVRIL 2015

À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES, DU 25 JANVIER 1991

L'article 2 du chapitre IX – remboursement des frais forfaitaires aux délégués syndicaux est modifié comme suit :

À compter du 1^{er} avril 2015, les taux de remboursement des frais forfaitaires de déplacement et d'hébergement dus à la participation aux commissions paritaires, et dans les limites fixées par l'article 3.2 de la convention collective, 1^{er} paragraphe, sont :

- frais de transport : sur la base du tarif SNCF 2^e classe ;
- repas : 6 fois le minimum garanti de l'année en cours ;

- petit déjeuner et chambre : 22 fois le minimum garanti de l'année en cours.

Le minimum garanti pour l'année 2015 est de 3,52 euros. La révision du barème s'effectue chaque année au 1^{er} janvier sur la base du minimum garanti.

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} avril 2015.

Fait à Paris le 1^{er} avril 2015.



AVENANT N° 15 DU 17 DÉCEMBRE 2014

MODIFIANT LES TAUX DE CONTRIBUTION AU TITRE DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE ET DÉFINISSANT LES RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

ACCORD SUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE

Cet avenant s'insère dans le cadre de la négociation en cours relative à la formation professionnelle tout au long de la vie au sein de la branche.

Le présent avenant a pour objet d'intégrer les nouvelles dispositions relatives à la formation professionnelle issues de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 et par voie de conséquence de modifier l'avenant 8, lui-même modifié par l'avenant 13, relatif au versement des contributions de formation professionnelle des salariés des entreprises d'économie de la construction et de métreaux-vérificateurs. Il détermine par ailleurs les règles de fonctionnement du compte personnel de formation. Il est arrêté conformément aux décisions prises par la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi dans sa séance du 19 novembre 2014.

»» ARTICLE 1 : OBLIGATIONS LÉGALES DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé Actaliens, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM qui selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Entreprises de 1 à 9 salariés :

Le versement de cette contribution s'élève à 0,55 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,15 % au titre de la professionnalisation.
- 0,40 % au titre du plan de formation.

Entreprises de 10 à 49 salariés :

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation.
- 0,20 % au titre du plan de formation.
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation.
- 0,15 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- 0,15 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 50 à 299 salariés :

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,30 % au titre de la professionnalisation.
- 0,10 % au titre du plan de formation.
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation.
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.

- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

Entreprises de 300 salariés et plus :

Le versement de cette contribution s'élève à 1 % de la masse salariale brute et se répartit ainsi :

- 0,40 % au titre de la professionnalisation.
- 0,20 % au titre du compte personnel de formation.
- 0,20 % au titre du fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels.
- 0,20 % au titre du congé individuel de formation.

»»» ARTICLE 2 : OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES SALARIÉS

En application des dispositions de l'article L. 6332-1-2 du Code du travail, les entreprises de 1 à 299 salariés versent une contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé Actalians, qui s'élève à :

- 0,05 % de 1 à 9 salariés.
- 0,55 % de 10 à 299 salariés.

de la masse salariale brute des salariés, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM qui selon les dispositions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel.

»»» ARTICLE 3 : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

À compter du 1^{er} janvier 2015, un compte personnel de formation est ouvert aux salariés. Ce compte est alimenté à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet, dans la limite d'un plafond de 150 heures.

L'acquisition s'effectue au *pro rata temporis* pour les salariés en activité à temps partiel.

Le compte personnel ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire. Le refus de mobiliser son compte ne constitue pas une faute du salarié.

Les heures de formation éligibles au compte personnel de formation demeurant acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de leur titulaire. Le compte personnel de formation est fermé lorsque son titulaire est admis à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite.

Dispositions transitoires

Le crédit d'heures de formation acquis au titre du Droit Individuel à la Formation non utilisé au 31 décembre 2014 est utilisable dans le cadre du compte personnel de formation jusqu'au 31 décembre 2020. Ce crédit ne figure pas dans le compteur du compte personnel de formation du salarié mais doit être justifié auprès de l'OPCA-PL dénommé Actalians qui finance le compte personnel de formation au moment de son utilisation. Ces heures peuvent se cumuler aux heures acquises au titre du compte personnel de formation dans la limite de 150 heures.

Actions de formations éligibles

Sont actuellement éligibles au compte personnel de formation, eu titre de la liste élaborée conformément à l'article L. 6323-16 du Code du travail :

- Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences et l'accompagnement à la VAE.

Les autres formations éligibles au CPF sont déterminées, sous condition d'être inscrites sur une liste, parmi les formations sanctionnés par :

- Une certification enregistrée dans le Répertoire National des Certifications Professionnelles (RNCP) ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
- Un certificat de qualification professionnelle (CQP).

- Les certifications inscrites à l'inventaire mentionné à l'article L. 335-6 du Code de l'éducation.

Les listes des formations éligibles au CPF sont élaborées au niveau national ou au niveau régional :

- La CPNEFP (cette liste est actualisée chaque année).
- Le COPINEF.
- Le COPIREF de la région où travaille le salarié.

»» ARTICLE 4 : PORTÉE DE L'ACCORD

Les signataires du présent avenant décident de conférer une valeur impérative à l'ensemble des dispositions dudit avenant qui s'applique à l'ensemble des entreprises de la branche.

En conséquence, les accords d'entreprises relevant du champ du présent avenant, qui seront signés postérieurement à celui-ci, ne pourront pas comporter de dispositions y dérogeant en tout ou partie, en application de l'article L. 2252-1 (accords de branche) et de l'article L. 2253-3 du Code du travail (accords d'entreprise).

Les dispositions du présent avenant s'appliquent à la collecte exigible en 2016 sur la masse salariale de l'année 2015.

»» ARTICLE 5 : NOTIFICATION – ENTRÉE EN VIGUEUR ET DÉPÔT

Notification

Le présent avenant sera notifié par la partie la plus diligente des signataires par lettre recommandée avec avis de réception à l'ensemble des organisations syndicales représentatives, signataires ou non.

Entrée en vigueur et dépôt

À l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la dernière notification de l'avenant dans les formes mentionnées ci-dessus, le présent avenant, conformément aux dispositions de l'article D. 2231-2 du Code du travail, sera adressé auprès des services du ministre chargé du travail ainsi qu'au greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion sous forme papier par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ainsi que sous format électronique.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.
En 10 exemplaires.

AVENANT N° 10 DU 17 DÉCEMBRE 2014 À L'AVENANT N° 4 DU 20 JANVIER 1999

ACCORD SUR LA PRÉVOYANCE

Il a été convenu ce qui suit :

CHAPITRE 1

L'« ANNEXE A - Garanties - Régime cadres "RNPC" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs est modifiée comme suit :

- Dans le renvoi « (3) Notion d'enfant à charge », l'alinéa suivant :

« • sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant. »

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« • sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à

charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé. »

- Dans le renvoi « (6) Forfait naissance », est ainsi remplacé :
« (6) Forfait parentalité et accouchement.

Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à 8 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à 2,6 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

- Dans le renvoi « (8) Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :

« - pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la Sécurité Sociale ; »

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« - pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :

- ✓ 225 % de la base de remboursement de la Sécurité Sociale (part de la Sécurité Sociale comprise) pour les médecins non signataires du Contrat d'accès aux Soins,
- ✓ 300 % de la base de remboursement de la Sécurité Sociale (part de la Sécurité

Sociale comprise) pour les médecins signataires du Contrat d'accès aux Soins. »

CHAPITRE 2

Dans l' « ANNEXE A - Garanties - Régime cadres "RNPC" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues vérificateurs, il est créée une nouvelle section intitulée « AVANTAGES SUPPLÉMENTAIRES » ainsi rédigée :

« Maintien et cessation des garanties

Les garanties visées par le présent règlement cessent :

- au jour où le participant ne fait plus partie de la catégorie de personnel affilié,
- au terme de l'adhésion de l'entreprise.

Toutefois, les garanties du régime peuvent être maintenues sans contrepartie de cotisation, aux conditions définies ci-après :

- en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage,
- en cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire,
- au terme de l'adhésion de l'entreprise, pour les salariés en incapacité ou en invalidité (dans ce cas, le maintien concerne les garanties décès),
- en cas de décès du participant (dans ce cas, le maintien concerne la garantie chirurgie au profit des ayants droit).

Les participants qui ne peuvent plus prétendre au bénéfice d'un maintien de garanties peuvent être assurés par adhésions individuelles.

1 – Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage :

En cas de licenciement ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à indemnisation par l'assurance chômage, le droit au maintien des garanties est accordé à tout participant, sans contrepartie de cotisation :

- **Temporairement**, lorsque cette rupture a été suivie, immédiatement et de manière continue :

- par une indemnisation au titre de l'assurance chômage (y compris l'allocation de solidarité spécifique),
- ou du suivi d'un stage de formation professionnelle accompli dans le secteur du BTP ou agréé par une commission nationale paritaire de l'emploi du BTP.

Dans ce cas, le maintien des garanties est accordé :

- *aussi longtemps que le participant atteste d'une situation continue d'indemnisation au titre de l'assurance chômage, d'indemnisation d'un arrêt maladie par la Sécurité Sociale ou du suivi d'un stage de formation professionnelle tel que susvisé,*
- *et ce pendant une période maximale de 36 mois de date à date à compter de la date de fin du contrat de travail.*

Sans limitation de durée, lorsque le participant :

- *a fait l'objet d'une mesure de licenciement alors qu'il était en arrêt de travail, ou a été reconnu invalide par la Sécurité Sociale contrat de travail non rompu, et n'exerce depuis cette date aucune activité rémunérée,*
- *et bénéficie de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-PRÉVOYANCE.*

2 – Maintien des garanties en cas de suspension du contrat de travail :

- *En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise adhérente, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collègue correspondant dans l'entreprise.*
- *Il en est de même en cas de congés liés à une maternité ou à une adoption.*
- *En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont maintenues sans contrepartie de cotisation, pendant les 30 premiers jours de la suspension (dans la limite de 90 jours par exercice civil, toutes périodes*

de suspension confondues). Au-delà, les garanties sont interrompues.

3 – Maintien des garanties décès en cas de radiation de l'entreprise :

Les garanties en cas de décès continuent d'être accordées sans contrepartie de cotisation, tant qu'Us bénéficient de prestations d'indemnités journalières ou de rentes d'invalidité servies par BTP-PRÉVOYANCE.

Toutefois, lorsqu'un ancien participant reprend une activité professionnelle en dehors du champ du BTP et bénéficie à ce titre de nouvelles garanties décès auprès d'un autre organisme assureur, il ne peut y avoir de droit à prestations décès à la fois auprès de BTP-PRÉVOYANCE et auprès du nouvel assureur. Tout octroi ou versement, par le nouvel organisme assureur, de prestations au titre du décès de l'intéressé, a pour effet d'éteindre l'obligation de maintien de la garantie décès incombant à BTP-PRÉVOYANCE, qu'elle soit issue du présent règlement ou de l'article 7-1 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989.

4 – Maintien de la garantie chirurgie au profit des avants droits en cas de décès du participant :

En cas de décès du participant, le maintien de la garantie chirurgie est accordé pour une durée de six mois, sans contrepartie de cotisation, aux anciens ayants droit du participant.

CHAPITRE 3

Dans l' « ANNEXE B - Régime cadres "RNPC" – Taux de cotisation » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métrologues vérificateurs, l'intitulé « Taux au 1^{er} janvier 2013 » est remplacé par les termes suivants : « Taux à compter du 1^{er} janvier 2015 ».

CHAPITRE 4

Dans l' « ANNEXE C - GARANTIES - Régime non cadres "E1" » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la

construction et de métreaux vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

- **Avant l'intitulé de section « Capital-décès de base », il est ajouté l'intitulé suivant : « DÉCÈS »**
- **Dans la section « Capital-décès de base », les alinéas suivants :**
 - « -165 % du salaire de base (1) au décès d'un participant marié ;
 - majoration pour enfant à charge, 33 % du salaire de base (1) par enfant. »

sont remplacés par les alinéas suivants :

- « - 200 % du salaire de base (1) au décès d'un participant qui avait un conjoint (2) ;
- **Le montant du capital est majoré pour enfant à charge (3) :**
 - + 40 % pour un enfant,
 - + 80 % pour deux enfants,
 - + 140 % pour 3 enfants à charge,
 - + 60 % par enfant à compter du 4^e. »
- **Dans la section « Conversion du capital-décès en rente », le texte suivant est intégralement supprimé :**
 - « Les modalités de conversion et de règlement sont définies dans l'article 13. 4 de l'Annexe III à l'accord collectif national du 13 décembre 1990. »
- **Dans la partie « Rente décès », l'expression « 12 % du salaire de base » est remplacée par l'expression suivante « 15 % du salaire de base ».**
- **Dans la partie « Chirurgie », au sein du paragraphe intitulé « Montant de la participation », l'alinéa suivant :**
 - « - pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de la totalité des frais réels engagés pour leur montant déclaré à la Sécurité Sociale ; »

est intégralement remplacé par l'alinéa suivant :

- « - pour les actes codés ADC et pour les frais qui leur sont rattachés, à concurrence de :
 - 225 % de la base de remboursement de la Sécurité Sociale (part de la Sécurité Sociale comprise) pour les médecins non signataires du Contrat d'accès aux Soins,

- 300 % de la base de remboursement de la Sécurité Sociale (part de la Sécurité Sociale comprise) pour les médecins signataires du Contrat d'accès aux Soins. »

- **La partie relative au « Forfait naissance », est ainsi remplacée**

« Forfait parentalité et accouchement

Forfait parentalité

Un forfait parentalité est versé à tout salarié couvert par le présent accord, pour chaque enfant né ou en cas d'adoption d'un enfant de moins de 7 ans. Le montant de ce forfait est fixé à :

- 8 % du plafond mensuel de la Sécurité Sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance ou l'adoption.

Le forfait est également versé en cas de naissance sans vie, lorsque celle-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille.

Forfait accouchement

Un forfait est versé à la femme salariée non Cadre pour chaque accouchement dont le montant est fixé à :

- 2,6 % du plafond annuel de la Sécurité Sociale de l'année au cours de laquelle intervient la naissance.

Ce forfait s'ajoute au forfait parentalité.

Le forfait est également versé en cas d'accouchement d'un enfant sans vie, lorsque celui-ci se traduit par une inscription au registre d'état civil et sur le livret de famille. »

- **Il est créé une partie ainsi rédigée :**

« Capital Orphelin

Il est versé un capital décès complémentaire à chaque enfant qui est orphelin de père et mère, lorsque les conditions suivantes sont simultanément remplies :

- les deux parents dont les noms sont mentionnés sur l'acte de naissance de l'enfant sont décédés,
- le décès du participant est intervenu antérieurement ou simultanément au décès du second parent de l'enfant, ou les deux décès sont directement imputables à un même accident,

- l'enfant était à charge du participant (3) à la date du décès du participant,
- l'enfant était à la charge du second parent (3) à la date du décès de ce dernier.

Ce capital décès complémentaire est égal à 125 % du salaire de base par enfant. »

CHAPITRE 5

Dans l' « ANNEXE C – GARANTIES – Régime non cadres « E1 » » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, les modifications suivantes sont apportées :

- La section « Prêt à l'habitat », est entièrement supprimée.
- Dans la section « Maintien et cessation des garanties », au sein du paragraphe intitulé « 1 - Maintien des garanties en cas de licenciement, ou de rupture du contrat de travail ouvrant droit à l'assurance chômage : », les termes « neuf mois » sont remplacés par les termes « 36 mois ».

CHAPITRE 6

- L' « annexe D - Régime non cadres "E1" – COTISATIONS » de la convention collective nationale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, l'intitulé « Taux au 1^{er} janvier 2014 » est remplacé par les termes suivants : « Taux à compter du 1^{er} janvier 2015 ».

CHAPITRE 7

La partie "Définitions - Régime non cadres « E1 »" de la convention collective natio-

nale du 16 avril 1993 des collaborateurs salariés des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs vérificateurs, est modifiée comme suit :

– Dans le paragraphe concernant le « (3) Notion d'enfant à charge », l'alinéa suivant :

« • sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints, avant 21 ans et sans discontinuité depuis cet âge, d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant. »

Est intégralement remplacé par le texte suivant :

« • sans limite d'âge, s'ils sont reconnus atteints d'une invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale. Dans ce cas, l'enfant doit être à charge fiscale du participant, et l'invalidité au taux de 80 % ou plus au sens de la législation sociale doit avoir été prononcée avant les 21 ans de l'intéressé. »

CHAPITRE 8

Les dispositions du présent avenant prendront effet le 1^{er} janvier 2015.

CHAPITRE 9

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles D. 2231 - 2 et D. 2231-3 du Code du travail.

CHAPITRE 10

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant auprès du ministère chargé du Travail.

Fait à Paris, le 17 décembre 2014.



COUP DE GUEULE DE TERREAL !!

Mobilisation générale des salariés de TERREAL contre la casse industrielle et sociale de leur entreprise, organisée par les banquiers actionnaires !

Les salariés de TERREAL viennent d'apprendre lors du CCE extraordinaire, qui s'est tenu aujourd'hui 5 mai 2015, par la voix de Gilles Auffret Président du Conseil d'Administration que les banquiers actionnaires, à savoir ING Bank, Park Square Capital et Goldman Sachs Group, venaient de licencier leur PDG Hervé Gastinel.

Cette mesure sidérante du point de vue industriel montre une nouvelle fois la difficulté des banquiers à comprendre et à soutenir dans le temps une véritable politique industrielle. Elle ne peut s'expliquer que dans leur incapacité à résister à l'appât du gain à court terme, selon le principe bien connu du « prends l'oseille et tire-toi ! » Il faut dire que la trésorerie de TERREAL représente aujourd'hui 80 M €.

Cette attitude irresponsable, irrespectueuse des personnes et des biens, bafouant sans vergogne les engagements pris et la parole donnée risque de tuer en vol quinze années d'efforts des 2 700 salariés qui ont su hisser l'entreprise au premier rang de l'innovation et du développement durable dans son secteur.

Les salariés de TERREAL s'insurgent contre l'inconcevable bêtise qui consiste à casser la dynamique actuelle au moment où l'horizon de la profession s'annonce meilleur dès la fin de l'année. Les actionnaires, indifférents à la

politique industrielle, ne connaissent rien non plus du capital humain de TERREAL, premier capital créateur de valeur de l'entreprise. Ils le démontrent « brillamment ».

Pour arracher TERREAL aux griffes de ses fossoyeurs, les salariés de TERREAL appellent à la mobilisation générale de tous : artisans et entrepreneurs du bâtiment, distributeurs, utilisateurs, élus municipaux, régionaux et nationaux, journalistes et relais d'opinion, économistes, universitaires, ministres, à Madame Royal, ministre du de l'Écologie, du Développement durable et de l'Énergie, qui connaît l'entreprise et ses innovations, à l'ensemble du gouvernement, à son Premier ministre ainsi qu'au chef de l'État.

Pour les salariés de TERREAL, le remplacement de Monsieur Hervé Gastinel à la direction de TERREAL constitue un non-sens de gestion qui déboucherait inévitablement sur une casse industrielle et une casse sociale. Il a conçu TERREAL, tissé le lien de confiance qui unit les salarié. Il est et reste la clé de voûte de l'entreprise.

En France, près de 2 000 emplois salariés sont en jeu sur 16 sites. Dès aujourd'hui, chacun de ces sites va entrer dans l'action pour sauver TERREAL, pour sauver l'un des fleurons rentable de l'innovation industrielle française et dire :

« Non à la casse industrielle ! Non à la casse sociale ! Non au départ d'Hervé Gastinel ! »



AVENANT N° 1 À L'ACCORD NATIONAL INTERBRANCHES

RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS

Entre les parties soussignées :

- L'UNION NATIONALE DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION (UNICEM), agissant tant pour son compte qu'au nom et pour le compte de ses syndicats adhérents et de ceux qui lui sont associés et, s'agissant de l'Association Syndicale Professionnelle Minéraux Industriels France, pour ce qui concerne exclusivement les Producteurs de Silice pour l'Industrie,
- La FÉDÉRATION DE L'INDUSTRIE DU BÉTON,
- Le SYNDICAT FRANÇAIS DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE,
- La CONFÉDÉRATION DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE agissant au nom des branches professionnelles qui lui sont rattachées.
- La FÉDÉRATION FRANÇAISE DES TUILES ET BRIQUES.
- L'UNION DES PRODUCTEURS DE CHAUX (U.P.Chaux.).

– d'une part, et :

– les Organisations Syndicales de salariés ci-après désignées :

- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT),
- la Fédération BATI-MAT TP-(CFTC),
- le Syndicat CFE-CGC-BTP, Section Professionnelle SICMA,
- le Syndicat CFE-CGC Chimie,

- la Fédération Nationale des Salariés de la Construction-Bois-Ameublement (FNSCBA-CGT),
- la Fédération Nationale des Travailleurs du Verre et de la Céramique (CGT),
- le Comité National des syndicats CGT Chaux, Ciments et Plâtre,
- la Fédération Générale Force Ouvrière – Construction (FG.FO).

Préambule

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale a profondément modifié les règles de financement de la formation professionnelle continue, d'une part en simplifiant les taux de collecte et, d'autre part, en fixant de nouvelles modalités de répartition des sommes ainsi collectées.

À compter du 1^{er} janvier 2015, les fonds collectés par les OPCA sont mutualisés et gérés au sein de sections financières distinctes.

Les nouvelles contributions de la formation professionnelle s'appliqueront sur les rémunérations versées en 2015 et seront donc collectées au plus tard au 29 février 2016.

Ceci étant et dans la mesure où le périmètre de la collecte assise sur la masse salariale 2014 et versée au plus tard le 28 février 2015 reste inchangé par rapport à l'année 2014, les partenaires susvisés ont souhaité poursuivre la politique de formation des branches et pour cela garantir la collecte des contributions de la formation professionnelle continue et en priorité la collecte de la professionnalisation.

En conséquence de quoi, les partenaires sociaux susvisés ont convenu d'adapter les dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2010 relatif à la collecte des

contributions de la formation professionnelle continue.

Par ailleurs, et tenant compte des nouvelles dispositions de la loi précitée du 5 mars 2014, les partenaires sociaux ont également engagé une négociation afin de réviser les dispositions de l'accord interbranches du 15 septembre 2011 relatif au développement de la formation professionnelle, en vue de la conclusion d'un nouvel accord au plus tard au premier trimestre 2015.

»»» ARTICLE 1 : MODALITÉS DE LA COLLECTE

Les articles 3 et 4 du titre II de l'accord interbranches du 15 septembre 2010 sont abrogés et remplacés par les dispositions suivantes.

TITRE II - DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA 3+

Article 3 : Dispositions générales

Article 3-1 Montant de la collecte

À compter du 1^{er} janvier 2015, les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord sont tenues de verser à l'OPCA 3+, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies :

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, un pourcentage minimal du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 0,55 %.

L'employeur d'au moins 10 salariés verse à l'OPCA 3+ un pourcentage du montant des rémunérations versées pendant l'année en cours s'élevant à 1 %.

Un accord d'entreprise conclu pour une durée de 3 ans peut prévoir, conformément aux dispositions de l'article L. 6331-10, que l'employeur d'au moins 10 salariés consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas le pourcentage susvisé est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord mentionné à l'alinéa précédent, l'employeur ne peut pas bénéficier d'une prise en charge par l'OPCA 3+,

des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+ avant le 1^{er} mars de l'année suivant celle au titre de laquelle la participation est due.

Article 3-2 Répartition de la collecte

L'OPCA 3+ répartit les sommes collectées selon les modalités suivantes :

Pour les entreprises de moins de 10 salariés, la cotisation de 0,55 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,
- et d'un versement égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation.

Pour les entreprises de 10 salariés à moins de 50 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,15 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSPP.

Pour les entreprises de 50 salariés à moins de 300 salariés, la cotisation de 1 % se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,30 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,

- d'un versement au moins égal à 0,10 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du plan de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSP.

Pour les entreprises de 300 salariés et plus, la contribution de 1% se compose :

- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du congé individuel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,40 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement de la professionnalisation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du financement du compte personnel de formation,
- d'un versement au moins égal à 0,20 % des rémunérations de l'année de référence dû au titre du FPSP.

»»» ARTICLE 2 : DURÉE DE L'AVENANT

Le présent avenant prend effet à compter de sa signature, sous réserve de son extension.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L. 2261-9 du Code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre 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 3 : DÉPÔT DE L'AVENANT

En vue de son extension, le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être notifié à l'ensemble des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du Code du travail.

Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

Fait à PARIS, le 12 novembre 2014.



NAO 2015 DE LA BRANCHE PRODUCTION & TRANSFORMATION DES PAPIERS, CARTONS, CELLULOSES ET PRODUITS CONNEXES (PCC) : PROPOSITION FO

Dans le cadre de la NAO 2015 de la branche Production et Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses et Produits Connexes, nous avons envoyé, avant la réunion du 22 avril 2015, nos demandes que vous trouverez ci-dessous :

Prime de Transport (sur la part non soumise) :

- Prise en charge de 75 % des frais d'abonnement d'un transport collectif, des péages, d'un contrôle technique préventif, etc.
- Mise en place d'une aide pour le covoiturage.
- Mise en place d'une aide au barème kilométrique fiscale (avec limitation à négocier).

Prime d'astreinte minima conventionnelle :

- En application de l'Accord national de branche sur l'ATT du 17 juin 2010, revalorisation des primes d'astreintes minimales conventionnelles semaine et journalière d'une AG de + 2,83 % (correspondant à l'AG du SMIC 2015 de + 0,83 % et d'une augmentation du pouvoir d'achat de + 2 %).
- Création d'une prime de Noël et jour de l'an équivalente à une journée d'astreinte conventionnelle.

Prime d'ancienneté conventionnelle :

- Calcul de la prime non pas sur le point 100 mini-ancienneté à la valeur de 598,06 € (accord de 2001 uniquement signé par la Cfdt), mais sur le salaire minima mensuel conventionnel (SMMC) du coefficient classé de chaque salarié.

- Par ailleurs nous demandons le calcul de cette prime sur les heures réelles travaillées.
- Nous proposons aussi que le calcul de l'ancienneté soit majoré tous les ans à la date d'anniversaire d'entrée du salarié et non pas tous les 3 ans comme actuellement (=> 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 %).
- Nous proposons de continuer l'augmentation de la dite-prime au-delà de 15 ans de fidélité à son entreprise, avec un calcul de l'ancienneté sur une prime courant jusque 21 % (à mettre en place sur plusieurs années).

Base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit conventionnel :

- Cette base de calcul fixée à 633 € n'a été revalorisée qu'une seule fois en 14 ans ! Afin de correspondre à la réalité de la dureté du travail de nuit, elle doit donc être revue de toute urgence, nous demandons donc une AG de + 10 %

Heures de dérangements conventionnelles :

- Les CCN prévoient le paiement d'une indemnité d'1 h 30 d'heure de dérangement pour les OE, en cas de retour sur site en dehors des heures normales de travail. Cependant pour les TAM, cette indemnité est de 2 h. Vu le caractère discriminatoire de cet avantage nous proposons donc de la porter à 2 h pour toutes les catégories.
- Par ailleurs nous proposons si le salarié est rappelé pendant les heures de l'équipe de nuit, les dimanches et les jours fériés, de porter les heures de dérangement à 4 h pour toutes les catégories.

Primes de vacances et gratification 13^e mois :

Ouverture d'une négociation nationale paritaire sur la mise en place (progressive et sur plusieurs années à étudier) d'un socle minima conventionnel autour d'une prime de vacances et d'une gratification 13^e mois conventionnelle.

CET - Compte Épargne Temps de branche (et/ou PERCO ou PEI) :

En application de l'Accord national de la branche sur l'Aménagement du Temps de Travail du 17 juin 2010, ouverture d'une négociation d'un Accord de Branche sur ce thème.

Compensation du Travail de nuit – Pénibilité :

En application de l'Accord national de branche sur l'ATT du 17 juin 2010, et de la loi sur les retraites du 10 novembre 2010, réouverture d'une négociation d'un Accord de Branche sur la compensation du travail de nuit capitalisable, sur des journées de repos supplémentaires (ou un aménagement des fins de carrières) avec une base de RCN de 30 minutes par nuits travaillées (soit 4 jours de repos/an en moyenne dans la branche).

Congés exceptionnels conventionnels :

- Prise en charge de la journée de solidarité puisque cela se pratique dans un grand nombre d'entreprises.
- Attribution de la journée de congés payés conventionnels des DTAM à toutes les autres catégories de salariés, afin de mettre fin à cette discrimination.
- Ouverture d'une négociation d'un système de garde pour les salariés (homme ou femme) pour enfants malades, basé sur l'accord de 2013, négocié et signé par tous à la CCN des Industries du Cartonnage et des Articles de Papeterie.

Mutuelle de Branche :

Demande d'ouverture d'une négociation nationale de branche calquée sur la CCN des Industries du Cartonnage, avec une prise en charge de 60 % du montant par les employeurs, et la négociation d'un véritable panier de soins

conventionnel et non pas ce que prévoit la loi, issue de l'ANI de 2013.

Accord sur le dialogue social et le financement du paritarisme :

Suite à la suppression en 2015 des préciputs (taxe de 1,5 % sur la collecte de la formation professionnelle reversée aux organisations patronales et syndicales), nous vous demandons l'ouverture immédiate d'une négociation d'un accord de branche sur le financement et les moyens du paritarisme et ce, comme le propose l'UNIDIS depuis 3 ans.

Primes et Salaires Mensuels Minimas Conventionnels 2015 de la Branche :

Le SMIC est passé au 1^{er} janvier 2015 à 1457,62 €/mois soit une AG de + 0,83 %.

- Pour tous les SMMC de la grille, ainsi que pour les primes diverses, nous demandons donc une AG de + 0,83 % et un rattrapage de pouvoir d'achat de + 2 %.
- Pour les garanties annuelles de rémunération des Ingénieurs et Cadres, issue de la nouvelle grille de l'Accord du 13 décembre 2010, nous demandons un Niveau B calqué sur le PMSS de 2015 (soit 12 fois 3 170 €) et ce, comme prévu lors de la négociation de 2010. Puis nous demandons une application de cette AG de + 1,17 %, pour les autres garanties annuelles de rémunération des IC.

(voir tableaux ci-après)

PROJET FO - Grille de Classification des OETAM - Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise								
		SMMC Salaire Mensuel Minima Conventionnel	Ecart avec le Coef inférieur depuis 1/03/14	Proposition FO au 1er mai 2015	Valeur de l'AG en €	Ecart avec le Coef inférieur	Evolution en % entre ancien et nouveau	
Classification	Coefficients	En vigueur depuis le 1/03/14						
Niveau I	échelon 1	125	1 446 €	/	1 487 €	41 €	/	2,83
	échelon 2	130	1 457 €	11 €	1 498 €	41 €	11 €	2,83
	échelon 3	135	1 469 €	12 €	1 511 €	42 €	12 €	2,83
Niveau II	échelon 1	140	1 489 €	20 €	1 531 €	42 €	21 €	2,83
	échelon 2	150	1 509 €	20 €	1 552 €	43 €	21 €	2,83
	échelon 3	160	1 534 €	25 €	1 577 €	43 €	26 €	2,83
Niveau III	échelon 1	170	1 568 €	34 €	1 612 €	44 €	35 €	2,83
	échelon 2	185	1 601 €	33 €	1 646 €	45 €	34 €	2,83
	échelon 3	195	1 635 €	34 €	1 681 €	46 €	35 €	2,83
Niveau IV	échelon 1	215	1 782 €	147 €	1 832 €	50 €	151 €	2,83
	échelon 2	235	1 929 €	147 €	1 984 €	55 €	151 €	2,83
	échelon 3	260	2 091 €	162 €	2 150 €	59 €	167 €	2,83
Niveau V	échelon 1	285	2 276 €	185 €	2 340 €	64 €	190 €	2,83
	échelon 2	315	2 508 €	232 €	2 579 €	71 €	239 €	2,83
	échelon 3	350	2 773 €	265 €	2 851 €	78 €	272 €	2,83

Grille de Classification des Ingénieurs et Cadres			
Niveaux	Rémunération Annuelle Minimale (RAM) Valeur 2014	GAR 2015 proposée par FO	Evolution en %
Débutant -2 ans	26 838 €	27 152 €	1,17
Débutant 2 à 5 ans ancienneté	30 000 €	30 351 €	1,17
A	37 600 €	38 040 €	1,17
B	43 354 €	43 861 €	1,17
C	56 773 €	57 437 €	1,17

Avantages & Primes divers	Valeur depuis le 1er mars 2014	Proposition FO au 1er mai 2015	Evolution en %
Panier nuit - mini branche	5,25 €	5,40 €	2,83
Base avantage pécuniaire de nuit bloqué depuis 4 ans	633,00 €	696,30 €	10,00
Garantie annuelle mini branche de rémunération des OETAM	17 873,00 €	18 380,00 €	2,84
Astreinte par semaine - mini branche	110,34 €	113,46 €	2,83
Astreinte par jour et majoration si jour férié - mini branche	15,77 €	16,22 €	2,83

Formation économique, sociale et syndicale :

● À la suite de la suppression du 0,08 pour mille depuis le 1^{er} janvier 2015, nous vous demandons d'étudier le maintien des rémunérations des salariés désirant suivre une formation économique, sociale et syndicale. Dans l'intervalle de cette négociation, nous vous demandons la prise en charge par une subrogation avec les organismes délivrant ces formations.

Divers :

– Nous nous réservons le droit de porter en séance d'autres points et ce, selon l'avancée de nos échanges que nous espérons fructueux.



ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

Déclare adhérer à la **Confédération Générale du Travail Force Ouvrière**

Date :

Signature,

À remettre à un délégué FORCE OUVRIÈRE, ou à retourner à :

Fédération Générale FO Construction
170, avenue Parmentier CS 20006 – 75479 PARIS Cedex 10
Email : secretariatfobtp@orange.fr
Site internet : www.foconstruction.com

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

PRO BTP
GROUPE

TROISIÈME ANNIVERSAIRE

Cela fait maintenant trois ans que notre président est au pouvoir. Le temps est passé très vite car son activité considérable ne nous a pas laissé le temps de souffler. Cela a été un tourbillon d'actions, de voyages, de nouveaux textes de lois etc. Nous autres journalistes avons été débordés par tous le travail que nous procurait cette folie. Certains ont fait des dépressions et sont encore en clinique attachés sur leurs lits.

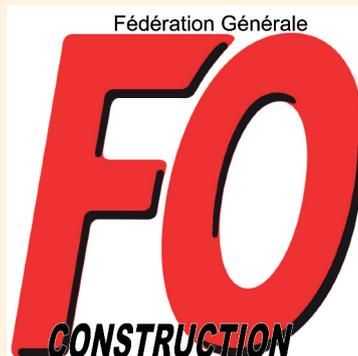
J'en ai été moi-même tellement fatigué que je me suis accordé quelques jours de repos bien mérité, en un lieu que je vous recommande chaleureusement si je puis dire : Je suis allé à Lakhoust. On peut joindre Lakhoust soit par la gare du Nord soit par la gare de l'Est, car Lakhoust se trouve à mi-chemin entre deux droites qui partent de ces deux gares. On trace un arc de cercle dont chaque extrémité rejoint à une certaine distance ces deux droites, et exactement au centre de l'arc on trouve Lakhoust. On ne peut être plus précis.

Sur le plan géographique, la situation de Lakhoust est nettement privilégiée par rapport à d'autres qui le sont moins et la désigne résolument à la curiosité des amateurs de grands espaces, le lecteur jugera par lui-même : au nord, l'océan glacial arctique. À l'est la province d'Okhost à l'ouest le gouvernement de Tomsk et au sud la Mongolie Papouase. En ce qui concerne le climat il est extraordinairement froid et le sol balayé par un courant d'air glacé (lorsqu'on laisse les portes des villes ouvertes), est d'une aridité remarquable. Si vous trouvez en France une situation aussi bornée, faites le moi savoir et je vous offre le voyage.

Lakhoust est le chef-lieu de la province d'lakhout et c'est une référence : le commerce y est des plus florissant et les rapports d'échange avec Okhstock sont empreint d'une grande courtoisie. On trouve sur les marchés des deux villes des produits tels de la rhubarbe, des pelles à tartes, des ostensoirs, et en cherchant bien on peut trouver des loukoums de Kipetrovitchi la ville la plus proche. Parfois on n'y trouve rien notamment les jours où il n'y a pas marchés. Renseignez-vous avant de prendre la luge municipale. Allez a Lakoust, prenez du bon temps, amusez-vous, nous avons là, le séjour idéal pour ceux qui, comme moi, ont besoin de repos. Vous pouvez sortir le soir, jouer à la pinette le sport national : il s'agit de gonfler le plus vite possible des ballons de caoutchouc avec la bouche, c'est follement drôle. Pour rentrer, réservez un taxi car des loups affamés rodent dans la pénombre naissante de la nuit polaire.

Bonnes vacances.

*Votre toujours remarquable Gérard MANSOIF,
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé.*



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

Valeur décembre 2014	127,64
% sur 1 mois	0,30
% sur 1 an	0,70

SMIC au 1^{er} janvier 2015

Horaire (brut)	9,61 €
Mensuel brut (35 h)	1 457,52 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/15	3 170 €
-------------	---------

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.foconstruction.com