



ÉDITORIAL de Jean-Claude Mailly du 20 mai 2015

QUAND LA SURDITÉ EST SÉLECTIVE

À l'occasion du 1^{er} Mai 2015, Force Ouvrière, dans des meetings ou manifestations, a rappelé ses positions.

Nous avons également à nouveau souligné le sens du 1^{er} Mai qui n'est pas la fête du travail (mise en place par Pétain), mais une journée de solidarité internationale et d'expression revendicative.

C'est pour cela qu'au-delà des commentaires, le 1^{er} Mai doit demeurer ce qu'il est, sans sombrer dans l'ambiguïté, l'amalgame ou l'opportunisme.

Au titre des revendications, lors d'une rencontre en mars avec le président de la République, j'avais présenté celles de Force Ouvrière.

Si certaines d'entre elles ne relèvent pas de la logique économique gouvernementale, voire y sont opposées (augmentation du Smic et dégel du point d'indice dans la fonction publique par exemple), d'autres pouvaient rencontrer un écho.

Je pense en particulier à quatre d'entre elles :

- calcul des exonérations de cotisations sociales patronales sur le minimum conventionnel là où il est inférieur au Smic ;
- évaluation rapide de toutes les aides aux entreprises pour réorientation et recyclage ;
- demande d'une négociation sur les relations donneurs d'ordres/sous-traitants, pour laquelle la CGPME a déjà donné son accord de principe ;
- mise en place de « maisons du service public » en zones rurales, ce qui est différent des « maisons de services publics » version gouvernementale.

La veille du 1^{er} Mai, le président de la République m'a adressé une réponse.

Sur le premier point, dans l'immédiat, les pouvoirs publics n'entendent pas modifier les choses, notamment un décret de 2010 pris sous l'ancienne majorité. En quelque sorte, le président de la République est sur ce point sur la même longueur d'onde que son prédécesseur !

Sur le second point, un bilan du CICE sera fait mais l'esprit du pacte de responsabilité demeure.

Sur le troisième point, deux Ministres (travail et économie) vont regarder le dossier.

Sur le quatrième, les pouvoirs publics en restent à leur vision des maisons de services publics qui, elles, présentent le risque de faciliter des fermetures et de transformer les statuts des agents là où nous demandons tout autre chose.

En quelque sorte une fin (certes polie) de non-recevoir.

Nous en prenons acte, mais nous maintenons bien entendu l'intégralité de nos positions et revendications.

Force est de reconnaître que le cahier revendicatif du Medef a meilleure presse. C'est une question de choix, qui n'est pas sans conséquences sociales, économiques et démocratiques.

Frank SERRA, Secrétaire Général

ÉDITORIAL > p. 1

TRAVAUX PUBLICS > p. 2-7

CAMPING > p. 8

ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION > p. 9

APGTP > p. 10-11

FEDENE > p. 12

BOIS > p. 13-15

JEUX ET JOUETS > p. 16

AMEUBLEMENT > p. 17-18

NAVIGATION DE PLAISANCE > p. 19-20

NÉGOCE > p. 21-26

PAPIER & CARTON > p. 27-29

ACCORD SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

PRÉAMBULE

La loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale adoptée dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013, modifie en profondeur l'organisation et le financement de la formation professionnelle continue construits progressivement depuis 1971.

Elle réforme le financement de l'apprentissage et l'organisation de la collecte de la taxe d'apprentissage.

La loi du 5 mars 2014 impose aux partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics un réexamen de leur dispositif de financement de l'apprentissage compte tenu des modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du Code du travail.

Conformément aux dispositions du VI de l'article 10 de la loi du 5 mars 2014, ils doivent ouvrir des négociations visant à proposer avant le 30 septembre 2014 l'adaptation du niveau et de la répartition de la contribution versée par les employeurs au CCCA-BTP au titre de leur participation au financement de la formation professionnelle continue.

Ces négociations doivent porter en particulier sur les conditions dans lesquelles cette contribution doit concourir au développement de la formation professionnelle initiale, notamment de l'apprentissage, et de la formation professionnelle continue dans les métiers des professions du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics réaffirment leur attachement à l'apprentissage et soulignent la nécessité de convaincre un plus grand nombre d'entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics d'avoir recours à l'apprentissage pour accueillir les jeunes et les former aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les partenaires sociaux considèrent que l'évolution cyclique et incertaine de l'activité des entreprises du Bâtiment nécessite de diversifier notamment l'activité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, sans remettre en cause le cœur de métier que constitue la formation par apprentissage. Ils considèrent qu'il est de leur responsabilité de prendre des mesures d'adaptation.

Au regard de l'ensemble de ces éléments, les partenaires sociaux décident de prendre les dispositions suivantes :

»»» ARTICLE I : DÉVELOPPEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

Les parties signataires réaffirment leur volonté de conforter la voie de l'apprentissage comme voie d'excellence pour accéder aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics et assurer le renouvellement de personnels qualifiés au sein des entreprises.

Ils prennent acte de la volonté des Pouvoirs Publics d'encourager le développement de l'apprentissage notamment par des mesures financières incitatives.

Dans ce cadre, ils affirment leur volonté de pérenniser l'action de développement de l'apprentissage initiée depuis plusieurs années afin d'inciter les entreprises à ne pas relâcher leurs efforts en matière d'accueil et d'insertion professionnelle des apprentis.

Au vu de la diminution des effectifs d'apprentis constatée entre 2007/2008 et 2012/2013 (- 12 %) et des besoins de qualification identifiés par les partenaires sociaux dans les entre-

prises du Bâtiment et des Travaux Publics, ils se fixent conjointement les objectifs de développement suivants :

- 7 250 signatures de contrats d'apprentissage dans le cadre de la convention passée entre les Pouvoirs Publics et le CCCA-BTP ;
- la progression de 13% d'entreprises formatrices par an à 15 % ;
- 86 000 apprentis dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics au 31 décembre 2015 ;
- 90 000 apprentis dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics au 31 décembre 2016.

Par ailleurs, les parties signataires confirment leur volonté de mettre en œuvre l'ensemble des dispositions qualitatives de l'accord national du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du Bâtiment et des Travaux Publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage.

»» ARTICLE II : ADAPTATION DU DISPOSITIF D'APPRENTISSAGE

Section 2.01 : Activité formation professionnelle initiale

Conformément aux dispositions du titre III de l'accord du 3 juillet 2013 relatif aux priorités des branches du Bâtiment et des Travaux Publics en matière de formation professionnelle initiale et d'apprentissage, les parties signataires considèrent que les partenaires sociaux doivent renforcer leurs partenariats et leurs échanges avec l'ensemble des établissements de formation professionnelle qui participent sur l'ensemble du territoire au développement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale dans le Bâtiment et les Travaux Publics.

Cette activité est placée sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP qui assure le financement, la mise en œuvre et le contrôle de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux prioritairement dans le champ de l'apprentissage.

Elles considèrent également que la modification de l'organisation de la collecte de la Taxe d'Apprentissage ouvre la possibilité, pour l'OPCA de la Construction, de disposer d'un

agrément national et constitue une opportunité pour développer avec les différents établissements qui proposent des formations préparant aux métiers du Bâtiment et des Travaux Publics des partenariats sur la mise en œuvre de la politique professionnelle de formation initiale permettant, dans le cadre des orientations politiques de la branche, d'optimiser les ressources disponibles.

En conséquence, les parties signataires décident de :

- solliciter l'agrément auprès des Pouvoirs Publics pour que l'OPCA de la Construction collecte la taxe d'apprentissage, selon les modalités précisées à l'article III section 3.02 du présent accord ;

- développer l'attribution de ressources financières aux différents établissements de formation initiale, dont les CFA gérés par les associations paritaires régionales gestionnaires des CFA, en fonction d'objectifs partagés conformes aux priorités des partenaires sociaux. Cette attribution se fera en étroite concertation entre le CCCA-BTP et l'OPCA de la Construction pour l'affectation de la taxe d'apprentissage et des ressources issues de la professionnalisation et sous l'autorité du conseil d'administration du CCCA-BTP pour les ressources qu'il collecte directement.

Section 2.02 : Renforcement de l'animation des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA

Les parties signataires affirment la nécessité de renforcer l'animation du réseau des BTP CFA régionaux et décident de regrouper au niveau national, au sein d'un département dédié du CCCA-BTP, l'ensemble des missions assurées au titre de l'animation du réseau des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

Celui-ci aura pour missions notamment :

- l'animation de la pédagogie de la formation développée dans le réseau des associations régionales ;

- l'animation et la coordination de la politique de communication du réseau vis-à-vis des jeunes et de leur environnement ;

- l'accompagnement du réseau sur le plan juridique et social et en particulier dans la mise en œuvre du statut des personnels négocié au niveau national sur délégation des associations régionales.

Section 2.03 : Accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du Bâtiment et de ses annexes

Depuis 2008, dans un contexte de crise économique, les effectifs d'apprentis dans les CFA du CCCA-BTP ont fortement diminué. La poursuite de cette tendance met en danger la pérennité des associations paritaires régionales gestionnaires des CFA.

En outre, il apparaît indispensable d'optimiser, d'une part, les capacités de l'outil de formation initiale, tant en terme de compétences pédagogiques que techniques et, d'autre part, de diversifier les modalités de formation professionnelle proposées aux jeunes, aux salariés du Bâtiment dans le cadre de la formation continue et aux demandeurs d'emploi.

Les parties signataires considèrent donc qu'une refonte en profondeur des dispositions de l'accord professionnel du 22 mars 1982 relatif au statut du personnel des associations chargées de la gestion des CFA du bâtiment ainsi que de ses annexes est nécessaire. Dès lors, les parties signataires demandent conjointement :

- aux représentants des organisations signataires de l'accord professionnel mentionné d'ouvrir une négociation sur ce sujet, en veillant à ce qu'elle puisse aboutir au plus tard le 30 juin 2015 ;

- à leurs représentants administrateurs au sein du conseil d'administration du CCCA-BTP d'en préciser le cadre conformément aux dispositions des statuts et du règlement intérieur du CCCA-BTP.

»»» ARTICLE III : FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE INITIALE

Section 3.01 : Financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

Les parties signataires confirment leur volonté de pérenniser le financement de la politique d'apprentissage de la profession selon les modalités définies aux articles L. 6331-35 et suivants du Code du travail, à l'exception de celles définies à l'article L. 6331-38.

Elles considèrent que les changements introduits par la loi du 5 mars 2014 en matière de financement de l'apprentissage et, en particulier, la possibilité ouverte aux CFA de conditionner, avec l'accord du conseil régional, l'inscription d'un apprenti au versement par son employeur d'une contribution financière, risquent de freiner le recours à l'apprentissage, plus spécifiquement sur les premiers niveaux de qualification.

En outre, elles rappellent l'effort spécifique des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics en matière de financement de l'apprentissage et leur attachement à la gratuité de l'apprentissage pour les entreprises, les apprentis et leur famille.

Elles souhaitent cependant pérenniser la politique de branche en matière de financement de l'apprentissage, selon les modalités suivantes :

(a) Taux de contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

(i) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est inférieur à 10 salariés :

- 0,30 % pour les entreprises relevant du Bâtiment ;

- 0,15% pour les entreprises relevant des Travaux Publics ;

(ii) Pour les entreprises dont l'effectif moyen de l'année au titre de laquelle la cotisation est due est d'au moins 10 salariés :

- 0,15 % pour les entreprises relevant du Bâtiment ;

- 0,15% pour les entreprises relevant des Travaux Publics.

Les parties signataires demandent aux Pouvoirs Publics de modifier en conséquence les dispositions de l'article L. 6331-38.

(b) Affectation des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage

En complément de ces ressources et conformément aux dispositions des articles L. 6332-16 et L. 6332-22 du Code du travail modifiés par la loi du 5 mars 2014, les parties signataires décident d'affecter pour une durée déterminée, une partie des ressources de la professionnalisation collectée par l'OPCA de la Construction au financement de l'apprentissage.

Pour les rémunérations versées au titre des années 2015 à 2017, l'affectation des res-

sources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage s'établit à :

- 0,15 % maximum pour les entreprises relevant du Bâtiment de 10 salariés et plus ;
- 0,07 % maximum pour les entreprises de Travaux Publics quelle que soit leur taille.

Elle est destinée à accompagner la mise en œuvre d'une politique de qualité de la formation et de développement de l'apprentissage conformément aux axes de progrès et aux priorités déjà fixés par les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics.

Les fonds collectés par l'OPCA de la Construction sont reversés au CCCA-BTP chargé de leur gestion et de leur affectation en fonction des besoins identifiés et exprimés par les CFA gérés par les organismes conventionnés avec lui dont la liste est jointe au présent accord (annexe II). Cette liste peut être modifiée ou complétée par avenant.

Les fonds affectés sont utilisés en fonction du cahier des charges qualitatif annexé aux conventions de relations entre le CCCA-BTP et les organismes gérant les CFA.

Le CCCA-BTP établit et communique à l'OPCA de la Construction un bilan annuel des sommes affectées au financement du fonctionnement des CFA concernés.

(c) Répartition des contributions des entreprises au financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle initiale

● Pour les entreprises du Bâtiment assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du Code du travail, la répartition de la contribution est la suivante :

- ☐ entreprises de 10 à 299 salariés :
 - plan de formation : 0,05 % ;
 - professionnalisation : 0,10 %.
- ☐ entreprises de 300 salariés et plus, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

● Pour les entreprises de Travaux Publics de 10 salariés et plus assujetties à la contribution définie aux articles L. 6331-35 et suivants du Code du travail, la totalité de la contribution est imputée sur la professionnalisation.

(d) Utilisation des ressources dédiées à l'apprentissage et à la formation professionnelle initiale

Les parties signataires considèrent que les ressources dédiées au financement de l'appren-

tissage telles que définies à l'article III section 3.01 du présent accord :

- doivent prioritairement être affectées au financement du fonctionnement des CFA et de la politique de qualité définie par les partenaires sociaux de la profession ;
- permettent d'accompagner l'ensemble du réseau des CFA paritaires ainsi que des CFA associés.

Section 3.02 : Collecte de la taxe d'apprentissage

Les parties signataires décident que l'OPCA de la Construction sollicitera un agrément auprès des Pouvoirs Publics pour collecter à compter du 1^{er} janvier 2016, la taxe d'apprentissage due au titre des rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015 auprès des entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics.

Ce nouveau collecteur succédera aux collecteurs actuels de la Profession agréés sur le secteur du Bâtiment et des Travaux Publics, dans le cadre d'un agrément régional ou dans le cadre d'une convention de coopération avec l'Éducation Nationale.

Les partenaires sociaux préciseront par voie d'accord au cours du 1^{er} semestre 2015 les modalités d'organisation, en particulier de délégation de collecte, et confirmeront la mission dévolue à la CPREF dans la concertation avec le Conseil régional et les propositions d'affectation des fonds libres.

»» ARTICLE IV : ÉVOLUTION DU DISPOSITIF DE FORMATION PROFESSIONNELLE DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS

Les partenaires sociaux décident de poursuivre les négociations, en vue de la conclusion d'un nouvel accord, sur l'adaptation du système de formation professionnelle du Bâtiment et des Travaux Publics et l'évolution des missions de l'OPCA de la Construction.

Dans le cadre du renforcement de la politique de Branche, ils décident d'engager des négociations en vue d'aboutir à un accord visant à mieux coordonner et mettre en œuvre la politique définie par les partenaires sociaux des branches du Bâtiment et des Travaux Publics. Ce faisant, ils affirment leur volonté de :

- mettre à disposition de l'Observatoire des métiers du Bâtiment et des Travaux Publics, des moyens lui permettant de développer les travaux tant au niveau national que régional, afin que les CPNE conjointes du Bâtiment et des Travaux Publics et les CPREF ainsi que les organismes de la Profession en charge de la formation professionnelle disposent d'informations détaillées sur l'évolution des métiers et des emplois, notamment ceux liés à la transition écologique et énergétique, pour faciliter la mise en œuvre et le suivi de la politique professionnelle ;

- coordonner la gestion des financements engagés par le CCCA-BTP et l'OPCA de la Construction dans le champ de la formation professionnelle initiale ainsi que dans le champ de la formation professionnelle des salariés et des demandeurs d'emploi ;

- mutualiser les ressources disponibles sur la création et l'actualisation des certifications (diplômes ; titres ; certificats de qualification professionnelle) afin d'en améliorer la mise en œuvre, le suivi, le renouvellement et la lisibilité ;

- optimiser l'utilisation des ressources des organismes professionnels paritaires en charge de la formation professionnelle en partageant les moyens matériels et humains sous une même identité professionnelle.

»»» ARTICLE V : ÉVALUATION

Les parties signataires conduiront au cours de l'année 2017 une évaluation des actions engagées et des résultats obtenus dans le cadre du développement de l'apprentissage.

Au regard de ces éléments et des règles de financement de l'apprentissage, elles fixeront par voie d'accord les modalités d'une prolon-

gation éventuelle de l'affectation d'une partie des ressources de la professionnalisation au financement de l'apprentissage.

»»» ARTICLE VI : ENTRÉE EN VIGUEUR

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux rémunérations versées à compter du 1^{er} janvier 2015.

»»» ARTICLE VII : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le champ d'application du présent accord est défini en annexe I.

»»» ARTICLE VIII : AUTRES DISPOSITIONS

Les dispositions du a et du c de la section 3.01 de l'article III du présent accord annulent et remplacent les dispositions de l'article 5 de l'accord national du 6 septembre 2006 relatif à l'apprentissage et au CCCA-BTP et de son avenant n° 1.

»»» ARTICLE IX : DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 24 septembre 2014
en 15 exemplaires

ANNEXE I : À L'ACCORD SUR L'ORGANISATION ET LE FINANCEMENT DE L'APPRENTISSAGE DANS LES BRANCHES DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS DU 24 SEPTEMBRE 2014

CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, ainsi que dans les DOM :

- Pour le Bâtiment, aux employeurs relevant respectivement

- de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 (c'est-à-dire entreprises occupant jusqu'à 10 salariés),

- ou de la Convention Collective Nationale des Ouvriers du Bâtiment du 8 octobre 1990 applicable dans les entreprises non visées par le décret n° 62-235 du 1^{er} mars 1962 modifié par le décret n° 76-879 du 21 décembre 1976 1 (c'est-à-dire entreprises occupant plus de 10 salariés),

- ou de la Convention Collective Nationale des Etam du Bâtiment du 12 juillet 2006,

- ou de la Convention Collective Nationale des Cadres du Bâtiment du 1^{er} juin 2004, et à l'ensemble de leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de ces Conventions Collectives.

- Pour les Travaux Publics, à l'ensemble des employeurs, quel qu'en soit l'effectif, et à leurs salariés (Ouvriers, Etam, Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale du 15 décembre 1992.

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



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DU CAMPING

ACCORD DE SALAIRES S 33

Grilles des salaires minima mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2014.

»» ARTICLE 1

À partir du 1^{er} juillet 2014, les salaires minima garantis sont fixés comme suit :

Au 1 ^{er} 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^{er} 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

ACCORD DE SALAIRES N° 76 NATIONAL ET RÉGIONAL RÉGION ÎLE-DE-FRANCE, DU 21 JANVIER 2015

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la Commission Nationale Paritaire réunie le 21 janvier 2015 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

Niveaux	Salaire minimal mensuel national	Salaire minimal mensuel région Ile-de-France
ETAM		
Niveau A1	1 541 €	1 606 €
Niveau A2	1 664 €	1 773 €
Niveau B	1 897 €	1 994 €
Niveau C	2 105 €	2 211 €
Niveau D	2 390 €	2 509 €
Niveau E	2 601 €	2 740 €
Niveau F	2 879 €	3 041 €
CADRES		
Niveau G	3 203 €	3 424 €
Niveau H	3 375 €	3 597 €
Niveau I	3 983 €	4 204 €

Le présent accord est applicable à compter du **1^{er} janvier 2015** et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

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

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

Fait à Paris, le 21 janvier 2015



AVENANT N° 4 À L'ACCORD RELATIF À LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES CABINETS

OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES-EXPERTS, GÉOMÈTRES-TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES, EXPERTS-FONCIERS QUI ANNULE ET REMPLACE L'AVENANT N° 3 DU 6 JANVIER 2011 RELATIF AUX TAUX DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

»»» PRÉAMBULE

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 6 janvier 2011, relatifs au versement des contributions de formation professionnelle des entreprises de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers. 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 de l'Emploi et Formation Professionnelle (CPNEFP) dans sa séance du 26 novembre 2014.

»»» TITRE 1 : OBLIGATIONS LÉGALES DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 1 : Champ d'application

En application des dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les entreprises versent leur contribution légale de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS, à l'exception des entreprises dont le siège est implanté dans un DOM-CROM qui, selon les disposi-

tions légales, peuvent verser leur contribution formation à un organisme interprofessionnel. Cette contribution est calculée et répartie comme suit :

Article 2 : 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.

Article 3 : 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.

Article 4 : 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

Article 5 : 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.

»» TITRE 2 : OBLIGATION CONVENTIONNELLE DE CONTRIBUTION À LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 6 : Champ d'application

En application des dispositions de l'article 1.1 de la Convention Collective des Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers, les entreprises versent leur contribution conventionnelle de formation à l'OPCA-PL dénommé ACTALIANS.

En application des dispositions de l'Article L6332-1-2 du Code du travail, cette contribution supplémentaire est calculée et répartie comme suit :

Article 7 : Pour les entreprises de 1 à 9 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,65 % de la masse salariale brute.

Article 8 : Pour les entreprises de 10 à 19 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,35 % de la masse salariale brute.

Article 9 : Pour les entreprises de 20 à 49 salariés

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

Article 10 : Pour les entreprises de 50 et plus

Le versement de cette contribution s'élève à 0,60 % de la masse salariale brute.

»» TITRE 3 : PORTEE ET DURÉE DE L'ACCORD

Article 11 : 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 Cabinets ou Entreprises de Géomètres-Experts, Géomètres-Topographes, Photogrammètres, Experts-Fonciers.

En conséquence, les accords d'entreprise 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. 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.

Si un accord de niveau supérieur étendu venait à modifier le taux et la répartition des contributions prévues au présent avenant, une négociation devrait immédiatement s'engager.

Article 12 : Durée de l'Accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'une année à compter du 1^{er} janvier 2015.

À Paris, le 27 novembre 2014



ACCORD DU 27 NOVEMBRE 2014

RELATIF À LA RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION VERSÉE AU FONDS PARITAIRE DE SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS (FPSPP)

»»» 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 : RÉPARTITION DE LA CONTRIBUTION

La somme globale due par les entreprises en vue du financement du Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) calculée sur la base de leur contribution au titre du plan de formation et au titre de la professionnalisation s'imputera à hauteur de :

- 60 % au titre du plan de formation ;
- 40 % au titre de la professionnalisation

»»» ARTICLE 3

Le présent accord est conclu pour l'année 2015. Le présent accord ne pourra pas être reconduit par tacite reconduction.

»»» ARTICLE 4

Conformément à la loi du 4 mai 2004 les entreprises ne pourront déroger au présent accord, qui revêt un caractère impératif.

»»» ARTICLE 5

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 signataires.

»»» ARTICLE 6

Le présent accord sera notifié par lettre recommandée à l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans le champ d'application dudit accord conformément au droit du travail. La date de cette notification sera le départ du délai d'opposition, en application de la loi du 4 mai 2004.

»»» ARTICLE 7

Les formalités de dépôt seront effectuées conformément aux dispositions légales selon les nouvelles procédures simplifiées en vigueur depuis le 1^{er} juin 2005 en vue d'extension.

Fait à Paris, le 27 novembre 2014



AVENANT N° 12 DU 12 MARS 2015

À L'ACCORD NATIONAL RELATIF AUX CLASSIFICATIONS D'EMPLOIS ET À LA DÉTERMINATION DES SALAIRES MINIMA DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES DU 28 JUIN 2002 DANS LE CADRE DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES MENUISERIES, CHARPENTES ET CONSTRUCTIONS INDUSTRIALISÉES ET DES PORTES PLANES PORTANT DÉTERMINATION DES MONTANTS DES GRILLES DE R.A.G. ET DE PRIME D'ANCIENNETÉ EN 2015

»» TITRE II – MONTANTS DE LA RAG ET DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ

Article 1 - Rémunération Annuelle Garantie

Conformément aux dispositions des articles 7 et 10 de l'accord du 28 juin 2002, le barème de la Rémunération Annuelle Garantie applicable en 2015 est le suivant :

1.1. Classifications d'emplois « ouvriers » et « employés »

Emplois	Coef. Hierar.	R.A.G. ⁽¹⁾ en €
NI E unique	100	17 492 €
N2 E1	115	17 504 €
N2 E2	120	17 535 €
N2 E3	125	17 587 €
N3 E1	135	17 608 €
N3 E2	140	17 649 €
N3 E3	150	17 813 €
N4 E1	160	17 917 €
N4 E2	170	18 154 €
N4 E3	180	18 439 €
N5 E unique	190	20 763 €

1.2. Classifications d'emplois « techniciens » et « agents de maîtrise »

Emplois	Coef. Hierar.	R.A.G. ⁽¹⁾ en €
N5 E1	185	19 367 €
N5 E2	190	20 763 €
N5 E3	210	22 683 €
N6 E1	230	24 837 €
N6 E2	265	28 508 €
N6 E3	300	32 274 €
N7 E unique	310	33 319 €

1.3. Classifications d'emplois « cadres »

Emplois	Coef. Hierar.	R.A.G. ⁽¹⁾ en €
N7 E1	305	32 814 €
N7 E2	310	33 319 €
N8 E1	345	37 044 €
N8 E2	375	39 717 €
N8 E3	420	45 053 €
N8 E4	480	51 853 €

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

Article 2 – Prime d’ancienneté

Elle figure en annexe 1 du présent accord. Cette grille entrera en vigueur au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l’accord.

Article 3 – Égalité salariale hommes/femmes

Les parties signataires conviennent que la présente négociation vise également à continuer de définir les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

À cette fin, au sens des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4 et L. 3221-5 du Code du travail, un diagnostic des écarts éventuels de rémunération, entre les femmes et les hommes est en train d’être établi sur la base du rapport prévu à l’article D. 2241-7 du Code du travail.

Il a par ailleurs été engagé par l’«Observatoire prospectif des métiers et qualifications dans les industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles », une étude quantitative qui porte sur l’actualisation de ce constat, son approfondissement et son évolution, pour identifier les actions à mettre en œuvre pour l’avenir, notamment dans les domaines suivants :

- le positionnement des femmes et des hommes en matière d’emploi et de qualification ;
- la part des hommes et des femmes en contrat de travail à temps plein, en contrat de travail à temps partiels et en contrat d’intérim ;
- la formation professionnelle réalisée par les hommes et les femmes.

Article 4 – Dépôt et Extension

Les parties signataires demandent à la partie patronale d’effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud’hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d’extension du présent accord.

Article 5 – Clause de sauvegarde

En cas de modification des dispositions législatives ou réglementaires qui rendrait inapplicable une quelconque disposition du présent accord, des négociations s’ouvriraient sur l’initiative de la partie la plus diligente pour examiner les possibilités d’adapter le présent accord à la situation nouvelle ainsi créée.

Article 6 – Clause de dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut être dénoncé par l’une ou l’autre des parties signataires avec un préavis de 3 mois. La dénonciation est notifiée par son auteur aux autres signataires de l’accord par lettre recommandée avec avis de réception et doit donner lieu à dépôt.

Article 7 – Adhésion

Les organisations professionnelles ou syndicales qui ne sont pas signataires du présent accord pourront y adhérer, conformément notamment aux dispositions du Code du travail, en le notifiant par courrier recommandé avec accusé de réception auprès des signataires. Copie de la notification sera déposée conformément à la Loi.

Fait à Paris, le 12 mars 2015

ANNEXE 1

GRILLE DES MONTANTS MENSUELS DE LA PRIME D'ANCIENNETÉ EN €**(Base 151,67 heures)****Applicable au 1^{er} jour du mois qui suit la signature de l'accord****A. Grille « Ouvriers » et « Employés »**

Emplois	Coef. Hierar.	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N1 E unique	100	36,44	72,89	109,33	145,79	182,23
N2 E1	115	37,40	74,80	112,20	149,57	186,98
N2 E2	120	37,72	75,42	113,14	150,86	188,57
N2 E3	125	38,03	76,07	114,08	152,11	190,15
N3 E1	135	38,66	77,31	115,98	154,66	193,30
N3 E2	140	38,97	77,96	116,94	155,91	194,88
N3 E3	150	39,62	79,22	118,82	158,43	198,06
N4 E1	160	40,24	80,48	120,74	160,97	201,22
N4 E2	170	40,87	81,75	122,63	163,50	204,37
N4 E3	180	41,51	83,02	124,52	166,03	207,53
N5 E unique	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51

B. Grille « Techniciens » et « Agents de Maîtrise »

Emplois	Coef. Hierar.	Ancienneté 3 ans	Ancienneté 6 ans	Ancienneté 9 ans	Ancienneté 12 ans	Ancienneté 15 ans
N5 E1	185	45,07	90,16	135,23	180,33	225,40
N5 E2	190	46,30	92,60	138,89	185,19	231,51
N5 E3	210	51,17	102,34	153,51	204,69	255,87
N6 E1	230	56,06	112,09	168,14	224,19	280,23
N6 E2	265	64,58	129,16	193,71	258,30	322,88
N6 E3	300	73,10	146,21	219,31	292,41	365,52
N7 E unique	310	74,54	151,08	226,63	302,16	377,70

AVENANT N° 66 DU 8 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

»»» ARTICLE 1

La grille des salaires minima conventionnels de l'article 3 du chapitre IX « Mises à jour et avenants » est établie comme suit :

Salaires minima conventionnels (en Euros)

Coef.	0 à 3 ans	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	15	Grille de calcul ancienneté
115	1 458	1 480	1 502	1 525	1 547	1 569	745
118	1 465	1 487	1 510	1 532	1 554	1 577	749
123	1 472	1 495	1 518	1 541	1 564	1 587	771
130	1 479	1 503	1 527	1 551	1 575	1 599	802
138	1 486	1 511	1 536	1 561	1 586	1 611	838
143	1 493	1 519	1 544	1 570	1 596	1 622	859
155	1 506	1 533	1 561	1 588	1 615	1 643	912
170	1 545	1 575	1 604	1 634	1 663	1 692	981
180	1 596	1 626	1 657	1 688	1 719	1 750	1 026
190	1 652	1 684	1 716	1 748	1 780	1 812	1 068
200	1 711	1 744	1 777	1 811	1 844	1 878	1 113
212	1 785	1 820	1 855	1 890	1 925	1 961	1 169
220	1 837	1 873	1 909	1 945	1 981	2 017	1 204
255	2 054	2 095	2 136	2 177	2 218	2 258	1 361
290	2 273	2 318	2 364	2 409	2 455	2 500	1 514
310	2 397	2 445	2 493	2 541	2 590	2 638	1 605
330	2 520	2 571	2 622	2 672	2 723	2 774	1 693
370	3 133	3 189	3 245	3 301	3 357	3 414	1 872
440	3 209	3 275	3 341	3 406	3 472	3 537	2 185
480	3 459	3 530	3 601	3 672	3 743	3 814	2 362
520	3 708	3 785	3 861	3 937	4 013	4 090	2 541
560	3 957	4 039	4 121	4 202	4 284	4 365	2 719

»»» ARTICLE 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} mai 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 8 avril 2015

AVENANT DU 11 DÉCEMBRE 2014

À L'ACCORD DU 6 JUILLET 2010 RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

»» 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 distinctes.

Les nouvelles contributions de la formation professionnelle s'appliqueront sur les rémunérations versées en 2015 et seront donc collectées au plus tard au 28 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 de la branche 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 du 6 juillet 2010 relatif à la collecte des contributions de la formation professionnelle continue dans la branche professionnelle de la fabrication de l'ameublement.

Le présent avenant se substitue de plein droit aux stipulations conventionnelles ayant pu être signés antérieurement sur le même objet.

Article 1

Les articles 3 et 4 du titre II de l'accord du 6 juillet 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 versent à l'OPCA 3+, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, les contributions suivantes selon les modalités ci-après définies :

L'employeur de moins de 10 salariés verse à l'OPCA 3+, ou à l'OPCA qui s'y substituerait, 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+ ou à l'OPCA qui s'y substituerait 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 du Code du travail, 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+, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

L'appel des contributions se fait par l'OPCA 3+, ou par l'OPCA qui s'y substituerait, 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+, ou l'OPCA qui s'y substituerait, 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 FPSPP.

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 FPSPP.

Article 2 : Durée de l'avenant

Les partenaires sociaux de la branche conviennent que les présentes clauses entreront en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2015.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir une négociation relative à la réforme de la formation professionnelle au cours du 1^{er} semestre de l'année 2015.

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du Code du travail.

Article 3 : Dépôt de l'avenant

Conformément aux dispositions des articles L. 2231-6, D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail, le présent accord sera déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique par la partie la plus diligente auprès des services centraux du ministre chargé du Travail. La partie la plus diligente remettra également un exemplaire de l'accord au greffe du Conseil de prud'hommes de Paris. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

En même temps que le dépôt effectué dans les conditions ci-dessus définies, les parties signataires s'engagent à effectuer les démarches nécessaires pour en obtenir l'extension.

Fait à Paris, le 11 décembre 2014

AVENANT N° 50 DU 26 FÉVRIER 2015

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE DU 31 MARS 1979, RELATIF AU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

»» PRÉAMBULE

Dans le prolongement de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, une négociation de branche sur le travail à temps partiel a été ouverte afin d'apprécier les effets sur l'emploi, en particulier dans les entreprises de location fluviale et de location maritime soumises à une activité saisonnière.

Les parties signataires reconnaissent que le travail à temps partiel est un moyen de préserver l'emploi dans les entreprises de location fluviale et de location maritime qui recourent à des salariés sous contrat saisonnier.

Les parties signataires poursuivent un double objectif :

- d'une part favoriser une organisation facilitant le cumul d'activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins à la durée légale de 24 heures ;
- d'autre part permettre aux salariés dont le temps de travail est égal ou inférieur à 14 heures par semaine d'acquérir des droits supplémentaires pour alimenter leur compte personnel de formation ;

À cette fin, les parties signataires ont convenu des dispositions suivantes :

»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique aux entreprises entrant dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance du 31 mars 1979. Il concerne les salariés à temps partiel chargés du ménage, des petits travaux d'entretien et de la prise en main des bateaux dans les entreprises de location fluviale et de location maritime.

»» ARTICLE 2 :

DURÉE MINIMALE DU TRAVAIL DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Les parties signataires conviennent de fixer la durée minimale de travail des salariés à temps partiel sous contrat à durée indéterminée ou à durée déterminée ou titulaires d'un contrat saisonnier affectés au ménage, à la prise en main et aux petits travaux d'entretien des bateaux dans les entreprises de location fluviale et de location maritime, à 10 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail.

L'employeur regroupera les horaires de travail sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes. En tout état de cause, les horaires de travail ne peuvent comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité dont la durée maximale est de deux heures. La période journalière continue de travail effectif est fixée au minimum à deux heures.

Le délai de prévenance préalable à la modification des horaires est de trois jours.

»» ARTICLE 3 :

HEURES COMPLÉMENTAIRES

Le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur à 20 % de la durée prévue dans son contrat.

Il est rappelé que ces heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail.

Chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite du dixième de la durée

prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10 %. En revanche, chacune des heures complémentaires accomplies au-delà du dixième donne lieu à une majoration de salaire de 25 % à compter de l'entrée en vigueur du présent avenant.

Ces dispositions s'entendent sous réserve de celles de l'article L. 3123-15 du Code du travail.

»» ARTICLE 4 : COMPLÉMENT D'HEURES

En application de l'article L. 3123-25 du Code du travail, les parties signataires conviennent qu'un employeur peut proposer à un salarié travaillant à temps partiel d'augmenter temporairement la durée du travail fixée dans son contrat de travail notamment pour pallier l'absence de salariés, sur tout ou partie de la durée de l'absence.

L'augmentation de la durée du travail est formalisée par avenant au contrat de travail conclu pour une durée déterminée, fixée librement entre les parties.

Le nombre maximal d'avenants de complément d'heures pouvant être conclu est limité à 8 par salarié et par an.

Cette limite ne s'applique pas aux avenants conclus pour remplacer un salarié absent. Dans ce cas, l'avenant indiquera qu'il est conclu du fait de l'absence d'un salarié et précisera le nom du salarié remplacé.

Les salariés à temps partiel qui font part à l'employeur de leur souhait de voir leur durée du travail temporairement augmentée ont priorité pour se voir proposer, en fonction des besoins, un avenant de complément d'heures, dès lors que leurs fonctions sont compatibles avec l'activité nécessitant une augmentation temporaire de la durée du travail.

»» ARTICLE 5 : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION DES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est supérieure à 14 heures par

semaine, ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé au *prorata* du temps de travail effectué dans l'année, conformément à l'article L. 6323-11 du Code du travail.

Pour les salariés à temps partiel dont la durée du travail est égale ou inférieure à 14 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par accord d'entreprise conclu en application de l'article L. 3122-2 du Code du travail, le nombre d'heures alimentant le compte personnel de formation est calculé, sur la base d'un montant annuel de 11 heures, au prorata du temps de travail effectué dans l'année.

Toute heure alimentant le compte personnel de formation au-delà de l'obligation légale est financée par l'entreprise à hauteur de 13 euros par heure et par an.

»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord prendra effet le lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension. Il sera examiné chaque année pendant la première période triennale.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 26 février 2015



ACCORD DU 26 MARS 2015

PORTANT MISE EN ŒUVRE DU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ DANS LE NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION (CCN N° 3154)

»»» PRÉAMBULE

Le pacte de responsabilité et de solidarité, dont l'objet est la relance de la croissance et l'emploi, repose sur l'équilibre suivant :

- pour les entreprises, une trajectoire claire et définie de baisse des prélèvements sociaux et une simplification de l'environnement administratif et réglementaire, qui s'ajoute au dispositif en vigueur du CICE ;
- pour les salariés et demandeurs d'emploi : un engagement sur des objectifs et des ambitions en termes d'emploi, de qualité de l'emploi, de dialogue social et d'investissement.

Depuis le mois de septembre, les partenaires sociaux de la branche du négoce des matériaux de construction ont multiplié les réunions paritaires pour déterminer le cadre de mise en œuvre du pacte.

Au cours de la réunion du 9 décembre 2014, les partenaires sociaux et la FNBM ont décidé de se baser sur les données DARES pour fixer les objectifs du présent pacte de responsabilité.

La DARES prend en compte les établissements appliquant la CCN du négoce des matériaux de construction, et non le code APE, d'où l'existence d'écarts significatifs avec les données issues de l'OCI (observatoire des métiers d'Intergros).

Les dernières données sociales de la DARES (portrait statistique de la branche du négoce des matériaux de construction, année 2011) indiquent :

- l'effectif de la branche fixé à 72 800 salariés ;
- 16,3 % sont des jeunes de moins de 29 ans et 12,2 % sont des seniors de 55 ans et plus ;
- un taux de temps partiel fixé à 15 % ;
- l'alternance représente 2 % des effectifs totaux.

Dans le contexte économique actuel fortement dégradé, la FNBM souhaite souligner les éléments suivants :

Sur le plan économique :

Tous les indicateurs de l'activité (permis de construire, mises en chantier publics et privés, carnets de commande, financements publics et privés...) restent orientés à la baisse depuis près de deux ans.

La FNBM espère a minima une stabilisation de la situation voire une légère reprise à compter de la fin de l'année 2015, compte tenu des mesures gouvernementales annoncées.

Sur le plan social :

1 – L'effort constant des entreprises du négoce des matériaux de construction en termes de maintien dans l'emploi depuis 2008.

En effet, la baisse du nombre de salariés observée entre 2008 et 2009 a largement été rattrapée par une hausse continue entre 2009 et 2013, retrouvant ainsi le niveau de 2008.

L'emploi a été maintenu et sauvegardé dans la branche.

	Nb effectifs salariés	Évolution n/n - 1	Évolution 2008/2013
2008	68 385		0,2 %
2009	63 455	- 7,21 %	
2010	66 994	5,58 %	
2011	68 000	1,50 %	
2012	68 606	0,89 %	
2013	68 524	- 0,12 %	

2 – Le négoce des matériaux de construction n'est pas un secteur d'activité qui recourt à la délocalisation. L'emploi est directement lié à la croissance.

3 – La branche du négoce des matériaux de construction a peu recours aux contrats pré-

caires, le taux de CDD et intérim s'élevant à 4,3 %. L'emploi durable, en CDI, est majoritairement privilégié lors des recrutements.

Partant de ces constats, la branche du négoce des matériaux de construction souhaite fixer des objectifs réalistes en termes d'emploi, en général, des jeunes et des seniors, en particulier, ainsi qu'en termes de développement des compétences et des qualifications des salariés et des demandeurs d'emploi.

»»» ARTICLE 1 :

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises et des salariés(es) relevant des Conventions Collectives du négoce des matériaux de construction (CCN n° 3154) :

(IDCC CCN « ouvriers-employés » : 398/ IDCC « ETAM » : 533/ IDCC « cadres » : 652).

»»» ARTICLE 2 : LES OBJECTIFS DU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET DE SOLIDARITÉ

Les prévisions ci-dessous développées se fondent sur la base de 72 800 salariés (source Darès).

Article 2-1 : Objectifs en termes d'emploi en général

Selon les chiffres de la DARES, le taux d'entrée (embauches/effectifs) est de 3,95 % soit environ 2 876 embauches. L'objectif est de rester stable sur l'année 2015.

Aussi, selon la reprise économique du secteur du Bâtiment, dont dépend le négoce des matériaux de construction, les partenaires sociaux ont estimé que le taux d'entrée devrait progresser comme suit :

- 4,5 % en 2016 soit 3 276 entrées ;
- 5 % en 2017 soit 3 640 entrées.

Article 2-2 : Objectifs en termes d'emploi pour les jeunes

2-2-1 : objectifs chiffrés

Compte tenu des données publiées par la DARES, l'alternance représente 2 % de l'emploi dans le négoce des matériaux de construction.

La branche s'engage à majorer, progressivement le taux, selon le calendrier suivant :

- en 2016 : 2,25 % soit 1 638 contrats ;
- en 2017 : 2,50 % soit 1 820 contrats.

2-2-2 : déploiement de l'alternance en faveur des jeunes

La branche du négoce des matériaux de construction s'est toujours engagée en faveur de l'emploi des jeunes par la mise en œuvre d'une politique active de recrutement en contrat de professionnalisation en vue d'insérer durablement les jeunes dans l'emploi et assurer la sécurisation de leurs parcours professionnels.

Les partenaires sociaux souhaitent souligner le dynamisme de la politique de formation qui repose essentiellement sur la mise en œuvre du dispositif des CQP de la branche.

Créé en 2003, ce dispositif n'a cessé de se développer et il est devenu l'outil de recrutement et de formation des jeunes aux métiers de la branche, assorti d'une reconnaissance dans la classification.

À ce jour, plus de 5 000 titres ont été délivrés.

Les 5 CQP (vendeur-conseil, magasinier, manager d'équipe, chef d'agence et ATC) sont enregistrées au RNCP.

Les partenaires sociaux demandent aux entreprises de poursuivre leur effort de déploiement de l'alternance, par le biais des contrats de professionnalisation, et de respecter l'obligation d'accompagner chaque salarié en contrat de professionnalisation d'un tuteur.

Ils demandent aussi de tout mettre en œuvre pour maintenir les jeunes dans l'entreprise à l'issue de la période de formation.

Afin d'accompagner les entreprises dans leur démarche d'insertion dans l'emploi par l'alternance, la FNBM mettra à leur disposition tous les outils nécessaires à leur bonne information permettant l'appropriation notamment du dispositif des CQP.

Article 2-3 : Objectifs en termes d'emploi et de conditions de travail pour les seniors

2-3-1 : objectifs chiffrés

Les partenaires sociaux s'engagent sur un objectif de maintien dans l'emploi des seniors de 50 ans et + au taux de 25 %.

2-3-2 : développement et sécurisation de la formation des seniors

Les partenaires sociaux rappellent l'importance de la formation professionnelle qui parti-

cipe au développement des compétences des seniors, au maintien dans leur emploi et aux adaptations qui s'imposent.

Il est ainsi rappelé que la période de professionnalisation dans le négoce des matériaux de construction est ouverte en priorité :

- aux salariés ayant vingt ans d'activité professionnelle ;
- aux salariés âgés d'au moins quarante-cinq ans.

Parmi ces deux catégories, une vigilance toute particulière est portée aux salariés n'ayant pas suivi de formation depuis au moins 5 ans. Ils doivent prioritairement être inscrits au plan de formation de l'entreprise.

2-3-3 : Transmission des savoirs et des compétences/tutorat

Les entreprises s'engageront, dans le cadre de leur politique RH, à assurer la diversité des âges dans les équipes de travail afin d'éviter la perte des savoirs.

Par ailleurs, la pratique de l'accompagnement voire du tutorat par les seniors est à privilégier puisqu'elle permet de faire bénéficier de leur expérience, selon leurs compétences, des salariés plus jeunes, notamment en période d'intégration dans l'entreprise.

Enfin, le maintien dans l'emploi des seniors peut être facilité par la transmission des savoirs maîtrisés par les plus jeunes, notamment en matière de nouvelles technologies.

2-3-4 : Aménagement des fins de carrière et transition entre activité/retraite

Il est rappelé aux entreprises les différentes formes d'aménagement de fin de carrière à proposer à leurs seniors :

- exercice du tutorat ;
- passage à temps partiel ou aménagement des horaires de travail ;
- affectation à des postes moins pénibles.

Les entreprises informeront et accompagneront les salariés de toute nouvelle disposition en matière de retraite.

2-3-5 : Amélioration des conditions de travail

Les entreprises porteront une attention particulière aux situations des seniors en AT/MP.

L'amélioration des conditions de travail doit permettre le maintien des seniors dans leurs postes de travail, et doit permettre une meilleure compatibilité entre l'emploi occupé et les capacités du salarié.

Des mesures liées à l'ergonomie des postes de travail ou à l'aménagement de l'organisation du travail doivent également être recherchées, en concertation avec les institutions représentatives du personnel.

Pour ce faire, les entreprises sont invitées à négocier, en présence d'institutions représentatives du personnel, des accords destinés à aménager les conditions de travail des postes potentiellement à risque pour les seniors, et assurer un accès privilégié aux formations « gestes et postures ».

En l'absence d'institutions représentatives du personnel, l'employeur est invité à élaborer un plan d'action.

Enfin, il est demandé aux entreprises d'examiner avec attention toute demande de passage à temps partiel réalisé dans les 36 mois précédant leur départ en retraite.

Cette réduction du temps de travail ne doit pas se traduire par une baisse du niveau de retraite.

Aussi, l'entreprise s'engage à maintenir la cotisation (part employeur) aux caisses de retraite du régime général et complémentaire, sur la base d'un salaire à temps plein, au profit des salariés ayant réduit leur temps de travail dans la limite de 50 % et ce pendant la durée maximale de 2 ans avant leur départ en retraite.

Article 2-4 : Objectifs en termes de formation professionnelle : développement des compétences et des qualifications

2-4-1 : Renforcement du tutorat

Les partenaires sociaux rappellent, qu'en corrélation avec le développement du dispositif des CQP, ils ont négocié dès 2007, un accord portant sur la fonction tutorale visant à former et encadrer les tuteurs qui accompagnent les salariés en situation de formation professionnelle dans le cadre de la professionnalisation (contrat et période), en général, et du dispositif des CQP, en particulier.

L'accord s'accompagne d'une « charte de la fonction tutorale ».

Il est imposé aux tuteurs une formation organisée par un organisme agréé par la branche, d'une durée minimale de 2 jours, assortie d'un recyclage à l'issue de 3 ou 5 ans selon l'exercice régulier ou non de la fonction de tuteur.

Par ailleurs, il est rappelé qu'un tuteur doit être choisi en raison de ses compétences, au regard de la qualification visée (expérience professionnelle de deux ans).

Chaque tuteur assure au maximum le suivi de trois salariés dans l'entreprise.

Dans les petites entreprises de moins de dix salariés, l'employeur peut exercer le rôle de tuteur (au maximum pour deux salariés) s'il remplit les conditions

Il est laissé à chaque entreprise la liberté de valoriser la fonction de tuteur.

Toutefois, l'exercice de la fonction tutorale entraîne de droit le positionnement au moins à l'échelon C du niveau de qualification correspondant à la formation CQP visée.

Dans le cadre du pacte de responsabilité et de solidarité, les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que depuis la loi du 5 mars 2014 sur la formation professionnelle chaque salarié en contrat de professionnalisation doit être accompagné d'un tuteur.

Cette obligation légale s'articule avec les obligations conventionnelles de la branche. La FNBM rappellera aux entreprises les règles applicables en matière de tutorat.

2-4-2 : Renforcement de l'employabilité des salariés et demandeurs d'emploi : le compte personnel de formation (CPF)

Le CPF est conçu comme un dispositif de formation, intégralement transférable et directement attaché à chaque personne dès son entrée sur le marché du travail.

Conscients de la nécessité de qualifier et sécuriser les parcours professionnels des salariés, les partenaires sociaux de la branche ont, dès le mois de novembre 2014, élaboré la liste des formations éligibles au CPF en vue d'une mise en œuvre opérationnelle au 1^{er} janvier 2015.

Dans les formations listées, les CQP sont naturellement visés ainsi que les diplômes en lien étroit avec l'activité du négoce des matériaux de construction (MUC, NRC, TC matériaux...)

Les partenaires sociaux examineront les possibilités d'abondements complémentaires du CPF, à destination de publics à définir comme prioritaires, dans le cadre de la négociation sur la formation professionnelle, ouverte jusqu'au 31 décembre 2015.

2-4-3 : Sécurisation des parcours professionnels

L'entretien professionnel :

Tous les deux ans, tout salarié bénéficie obligatoirement d'un entretien avec son employeur sur ses perspectives d'évolution professionnelle et ses besoins en formation.

Pour rappel, cet entretien est également obligatoire pour le salarié à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental à temps plein ou partiel, d'un congé d'adoption, d'un arrêt maladie de plus de 6 mois, d'un mandat de représentant du personnel.

Tous les 6 ans, l'entretien fait un récapitulatif du parcours professionnel du salarié et permet de vérifier si la salarié a bénéficié de l'entretien professionnel obligatoire mais aussi :

- suivi au moins une action de formation ;
- obtenu tout ou partie d'une certification (diplôme, CQP...) par la formation ou la validation des acquis de l'expérience (VAE) ;
- progressé sur le plan salarial (augmentation individuelle, changement de coefficient,...) ou professionnel (en termes de fonctions, missions, responsabilités...).

Si, au cours d'une période de 6 ans, le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins deux des trois mesures ci-dessus, les entreprises d'au moins 50 salariés encourront une sanction financière (abondement correctif et versement d'une contribution forfaitaire à l'OPCA).

Conscients de l'importance de cet outil, au service d'une logique de formation des salariés et de sécurisation de leur parcours professionnel, les partenaires sociaux de la branche ont élaboré et validé un modèle-type générique et par métier-repère, d'entretien professionnel.

Ces documents, en cours de validation par la CPNEFP, seront largement diffusés auprès des entreprises du négoce des matériaux de construction afin qu'ils organisent rapidement les 1^{ers} entretiens à destination des salariés concernés.

Le Conseil en Évolution Professionnelle (CEP) :

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises que toute personne peut bénéficier, à titre gratuit, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à son départ en retraite, d'un conseil en évolution professionnelle dont l'objectif est de favoriser l'évolution et la sécurisation de son parcours professionnel.

Le CEP doit permettre :

- d'accéder à une information individualisée ;
- d'élaborer une stratégie d'évolution permettant de construire un projet professionnel ;
- de cerner les compétences ou les qualifications à faire reconnaître, à acquérir ou à développer, et de construire un plan d'actions impliquant les bons interlocuteurs et les financeurs disponibles...

La FNBM sensibilisera les entreprises à ce dispositif et invitera les employeurs à informer leurs salariés, notamment à l'occasion de l'entretien professionnel.

»»» ARTICLE 3 : LES AXES DE COMMUNICATION DE LA BRANCHE

La branche du négoce des matériaux de construction souhaite informer, par tous moyens (notes, internet, mails), les entreprises et les salariés, des nouveaux dispositifs en lien avec la réforme de la formation professionnelle (CPF, entretien professionnel...), ainsi que tous les supports réalisés autour des métiers de la branche (exemple : la cartographie des métiers...).

En outre, en collaboration avec l'Opcv et son observatoire, la politique de communication des CQP de la branche sera renforcée. Une nouvelle plaquette est en cours de diffusion dans les entreprises.

Enfin, en matière d'apprentissage, la FNBM s'engage à intensifier son partenariat avec les 26 CFA partenaires de la branche et à favoriser l'ouverture de nouveaux établissements.

»»» ARTICLE 4 : SUIVI ET BILAN DU PACTE DE RESPONSABILITÉ ET SOLIDARITÉ

La CPNEFP suivra, chaque année, dans le cadre du rapport de branche, le déploiement des objectifs définis dans le présent accord.

Pour ce faire, les membres de la CPNEFP ont notamment décidé, lors de la séance du 6 novembre 2014, d'étoffer le questionnaire en intégrant de nouveaux indicateurs, rappelés ci-dessous, assurant le suivi de la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans le négoce des matériaux de construction :

Engagement en faveur de l'emploi des jeunes

- *Place et caractéristiques des salariés de moins de 26 ans dans la branche Recrutement des salariés de moins de 26 ans et zoom sur les types de contrat.*

Développement de l'alternance

- *Volume et caractéristiques des salariés en contrat d'alternance par rapport à l'ensemble des effectifs salariés de la branche.*

Recrutement et maintien dans l'emploi des seniors

- *Place et caractéristiques des salariés de 57 ans et plus dans la branche Recrutement des salariés de 57 ans et plus et zoom sur les types de contrat.*

Développement des compétences et accès à la formation des salariés seniors

- *Volume et caractéristiques des salariés seniors ayant suivi une formation.*

Transmission des savoirs et des compétences

- *Volume de salariés ayant effectué une mission tutorale.*
- *Volume de référents désignés pour faciliter l'intégration déjeunes embauchés.*

Amélioration des conditions de travail et prévention de la pénibilité

- *Nombre de formations suivies ayant pour thème la sécurité (formation gestes et postures...).*
- *Volume des salariés à temps partiel dans le cadre d'un aménagement de fin de carrière.*
- *Absences des salariés de 57 ans et plus.*

»»» ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR-DÉPÔT-EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée, entre en vigueur à compter de sa signature et ce jusqu'au 31 décembre 2017.

Le cas échéant, les partenaires sociaux se réuniront avant ce terme pour examiner l'ensemble des conditions d'une éventuelle reconduction de l'accord.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre des articles L. 2231-6 du Code du travail à déposer le texte pour extension.

»»» ARTICLE 6 : FORCE OBLIGATOIRE

Les accords collectifs de groupe, d'entreprises ou d'établissements de la branche du négoce des matériaux de construction ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, en tout ou partie, sauf dispositions plus favorables aux salariés(es).

»»» ARTICLE 7 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative, non signataire de l'accord, pourra y adhérer par déclaration en lettre recommandée auprès du ministère du Travail, et des signataires de l'accord.

»»» ARTICLE 8 : DÉNONCIATION- RÉVISION

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par les articles L. 2261-9 et suivants du Code du travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties signataires, en application des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du travail.

Fait à Paris, le 26 mars 2015



BRANCHES DES CONVENTIONS COLLECTIVES DE LA PRODUCTION & TRANSFORMATION DES PAPIERS, CARTONS, CELLULOSES ET PRODUITS CONNEXES (P.C.C.) :

RÉSUMÉ DE LA 1^{RE} RÉUNION NAO 2015 DE BRANCHE SUR SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS DU 22 AVRIL SUR PARIS

Voici le résumé de la 1^{re} réunion de NAO 2015 de branche (donc au niveau national) portant sur les salaires minima mensuels conventionnels et les autres demandes diverses, qui s'est tenue le 22 avril à Paris avec les 4 autres organisations syndicales (o.s.) de salariés et le syndicat patronal du Papier Carton, l'UNIDIS.

La délégation FO était représentée par Yves Bernauer, Yannick Farré, Christophe Vanier, Christophe Cossin et moi-même Albéric Deplanque. La Filpac-CGT était à 6, ainsi que la FCE-Cfdt, la Cftc à 2 et la CFE-Cgc à 3. Et l'UNIDIS, le syndicat patronal était représenté par 3 personnes.

D'emblée l'UNIDIS nous a prétexté une situation économique difficile et tout le refrain habituel, puis chaque o.s. a présenté ses demandes, la Filpac CGT avec une A.G. de + 3 % des salaires minima et primes diverses, la FCE-Cfdt une A.G. de + 1,5 % et aucunes autres demandes particulières, la CFTC une A.G. basée sur celle de l'A.G. du SMIC en 2015, soit + 0,83 % et la CFE-Cgc la même chose. Pour FO, nous avons été les seuls à présenter et étayer longuement nos demandes préparées la veille en réunion préparatoire et, sur les salaires 2015, FO a demandé une A.G. équivalente au SMIC 2015 soit + 0,83 % puis un rattrapage du pouvoir d'achat de + 2 %.

Après une 1^{re} proposition patronale n'octroyant qu'une A.G. (augmentation générale) de + 0,4 à + 0,3 % sur la grille de classification conventionnelle de branche (donc les salaires minima mensuels conventionnels), et devant le refus

unanime des 5 o.s. il y a eu alors une suspension de séance.

Puis l'UNIDIS nous a présenté la proposition suivante (que nous vous résumons dans les 3 tableaux ci-dessous) avec une A.G. comprise dans les 1^{ers} coefficients entre + 0,83 et 0,6 %, puis pour le reste de la grille un maintien des écarts en « valeur absolu d'euros », entre les coefficients de la grille de classification conventionnelle.

Puis, les 5 o.s. ont alors pris la parole à tour de rôle, et personne n'a trouvé suffisant la proposition patronale de la NAO 2015 de branche. FO et le CGT ont demandé au patronat papeter de réfléchir enfin à améliorer le montant de la prime d'ancienneté conventionnelle (prime à minima mais qui est améliorée dans certaines entreprises par un accord local) qui est bloquée depuis 2001, par un accord national signé à l'époque que par la seule CFDT.

En effet, dans la Convection Collective Nationale, applicable à nos branches de la Production & Transformation des P.C.C., la prime d'ancienneté se calcule sur le salaire minimum de 2001 qui était de 598,06 € ! Nous demandons depuis des années que ce calcul s'opère sur le salaire du coefficient mini du salarié, et même sur le salaire de base réel (tout compris).

Par ailleurs, FO a été le seul syndicat à demandé que le calcul de la prime d'ancienneté soit augmentée tous les ans à la date d'anniversaire du contrat et non après 3 ans, puis 6, puis 9, puis 12 et enfin 15 ans.

Avantage/ Primes divers	Valeur depuis le 1 ^{er} mars 2014	Proposition FO au 1 ^{er} mai 2015	Évolution 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 = le coef 125 + 3 % × 12 mois	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

Proposition patronale au 1 ^{er} mai 2015	Évolution en %
5,28 €	0,60
633 €	0,00
18 020,88 €	0,83
111,00 €	0,60
15,86 €	0,60

Grille de classification des Ingénieurs et Cadres			
Niveaux	Rémunération annuelle minimale (RAM) valeur 2014	RAM 2015 proposée par FO	Évolution en %
Débutant – 2 ans	26 838 €	27 152 €	1,17
Débutant 2 à 5 ans ancienneté	30 000 €	30 351 €	1,17
A (PMSS de 2015 × 12)	37 600 €	38 040 €	1,17
B	43 354 €	43 861 €	1,17
C	56 773 €	57 437 €	1,17

RAM 2015 proposée par FO	Évolution en %
26 945 €	0,40
30 120 €	0,40
37 750 €	0,40
43 527 €	0,40
57 000 €	0,40

SMIC 2015 = 1 458 €

Grille de classification Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise										
Classification	Coefficients	SMMC		Écart avec le coef. inférieur depuis le 01/03/14	Proposition FO au 1 ^{er} mai 2015	Valeur de l'AG en €	Écart avec le coef. inférieur	Évolution en % entre ancien et nouveau	Proposition patronale au 1 ^{er} mai 2015	Évolution en % entre ancien et nouveau
		Salaires Minimaux Conventionnels	En vigueur depuis le 01/03/14							
Niveau I	Échelon 1	125	1 446 €	/	1 487 €	41 €	/	2,83	1 458 €	0,83
	Échelon 2	130	1 457 €	11 €	1 498 €	41 €	11 €	2,83	1 469 €	0,82
	Échelon 3	135	1 469 €	12 €	1 511 €	42 €	12 €	2,83	1 478 €	0,61
Niveau II	Échelon 1	140	1 489 €	20 €	1 531 €	42 €	21 €	2,83	1 498 €	0,60
	Échelon 2	150	1 509 €	20 €	1 552 €	43 €	21 €	2,83	1 518 €	0,60
	Échelon 3	160	1 534 €	25 €	1 577 €	43 €	26 €	2,83	1 543 €	0,59
Niveau III	Échelon 1	170	1 568 €	34 €	1 612 €	44 €	35 €	2,83	1 577 €	0,57
	Échelon 2	185	1 601 €	33 €	1 646 €	45 €	34 €	2,83	1 610 €	0,56
	Échelon 3	195	1 635 €	34 €	1 681 €	46 €	35 €	2,83	1 644 €	0,55
Niveau IV	Échelon 1	215	1 782 €	147 €	1 832 €	50 €	151 €	2,83	1 791 €	0,51
	Échelon 2	235	1 929 €	147 €	1 984 €	55 €	151 €	2,83	1 938 €	0,47
	Échelon 3	260	2 091 €	162 €	2 150 €	59 €	167 €	2,83	2 100 €	0,43
Niveau V	Échelon 1	285	2 276 €	185 €	2 340 €	64 €	190 €	2,83	2 285 €	0,40
	Échelon 2	315	2 508 €	232 €	2 579 €	71 €	239 €	2,83	2 517 €	0,36
	Échelon 3	350	2 773 €	265 €	2 851 €	78 €	272 €	2,83	2 782 €	0,32

L'UNIDIS devant le mécontente général a proposé de réfléchir à toutes nos demandes, et nous a donné rendez-vous pour une 2^e réunion de NAO de branche, fixée le 27 mai sur Paris. Ceci permettra de tenir une nouvelle réunion préparatoire FO la veille, le 26 mai, où tous les DS, RSS ou autres élus FO du papier carton, puissent venir sur Paris pour une journée de travail.

Pour toutes les autres demandes que nous avons formulées en réunion, nous en reparlerons plus tard et nous fixerons avec l'UNIDIS un calendrier de négociation pour l'année.



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

LE NOUVEAU PLAN FORMATION

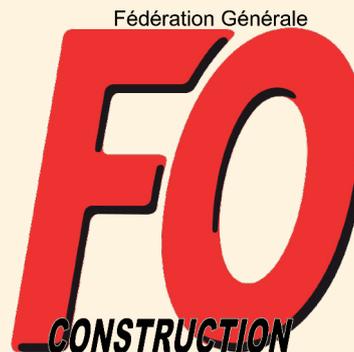
À l'heure où j'écris ces lignes notre président est dans les îles lointaines essayant de faire avancer ses idées et comprendre sa politique. Il se déplace par tous les moyens possibles : avions, bateaux voire à pied ce qui est très courageux de sa part car par malheur il a les jambes un peu courtes. Oui, c'est très courageux disais-je car pour une même distance il lui faut faire plus de pas que la moyenne. On peut avoir les jambes courtes jusqu'à un certain point, mais dans tous les cas elles doivent être suffisamment longues pour que les pieds touchent terre. C'est le cas pour notre président, remercions en le Ciel. Sinon il aurait fallu avoir recours à toutes sortes de subterfuges dont le meilleur reste incontestablement l'estrope.

Au temps de la marine à voile les marins avaient souvent les jambes coupées par un boulet. On ajoutait alors à la cuisse une pièce de bois maintenue au niveau du genou par un gros bout de ficelle (le montage n'était pas toujours évident car les nœuds se dénouaient). On appelait cela une estrope d'où le nom d'estropié. Bon, répétons-le – on ne le dira jamais assez – Heureusement pour le pays, les pieds du Président touchent le sol.

Ce constat fait et bien fait, nous pouvons passer à d'autres thèmes : Prenons au hasard sa réforme sur l'enseignement. Dans les cabinets du président, les chercheurs se sont échinés à trouver le bon plan et ils ont mis au point un nouveau modèle de formation. Ils sont partis du principe que mieux on comprend sa situation, moins on est heureux. Ils en ont déduit qu'il fallait donner dans les lycées et collèges des cours d'incompréhension. Des éducateurs formés à cette rigoureuse discipline apprendront aux élèves l'art difficile de ne rien comprendre.

Il y faudra du temps, mais au bout d'une ou deux générations nous arriverons à un stade de douce béatitude, car nous ne comprendrons rien aux choses qui arriveront. Nous ne réagirons plus lorsque l'état augmentera nos impôts ou nous demandera de contribuer à de lointains conflits armés ... (non, non, ce n'est jamais arrivé). Mais je m'aperçois que je me suis embarqué dans un domaine d'où je ne sais trop comment je vais en sortir, je préfère en rester là, estimant en avoir assez dit pour étayer la thèse de non-compréhension qui se développe déjà avant qu'elle ne soit même enseignée : Avez-vous remarqué le sourire empreint de béatitude de notre président ? Ce sourire niais permanent, n'est-ce pas un signe ? Se rend-il compte de sa situation ?

 *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