

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 639 | SEPTEMBRE 2015


ÉDITORIAL de Jean-Claude Mailly du 2 septembre 2015

ÉTAT DES LIEUX D'UNE RENTRÉE SOUS PRESSION

Les congés d'été passés, comment qualifier cette rentrée ?

Lourde, chargée, plus qu'incertaine sur le plan économique, plus néolibérale que jamais. La plupart des pays émergents, dont la Chine, le Brésil ou la Russie, connaissent des difficultés qui ne seront pas sans conséquences sur l'activité économique en Europe et en France où la croissance économique patine sérieusement. Les trois moteurs sont au ralenti ou ont calé : consommation, investissement public, investissement privé.

La mise en place du pacte de responsabilité (41 milliards d'aides sans condition sur trois ans aux entreprises, 50 milliards de réduction des dépenses publiques) n'arrange rien, bien au contraire.

Il est temps de cibler et conditionner les aides aux entreprises. C'est une question d'efficacité, de contrôle démocratique et de non-gaspillage de l'argent public.

Nous ne tergiverserons pas sur le départ du ministre du Travail qui n'est pas, seul, responsable du chômage.

Le chômage est le fruit amer d'une politique économique et sociale globale.

Une « conférence sociale » (qui perdrait l'intitulé de « grande » sans prendre celui de « petite » !) est annoncée pour les 19 et 20 octobre.

À ce jour, nous ne connaissons pas encore les thèmes traités et l'ordonnancement. Ce sera, à n'en pas douter, une opération de communication du gouvernement.

COP21 ? On en parle et on y travaille depuis des mois, y compris avec la Confédération syndicale internationale.

Marché du travail et Code du travail ? Si tel est le cas, on peut penser sans risque qu'il s'agirait de rogner les droits des salariés, voire de remettre en cause le principe républicain et solidaire de la hiérarchie des normes. C'est ce qu'envisagent notamment deux think tank libéraux (Terra nova et l'Institut Montaigne).

Et c'est ce que laisse entendre le Premier ministre.

Compte personnel d'activité ? Cela ne se règle pas en une ou deux journées tellement ce dossier est complexe.

Politique industrielle ? On en discute régulièrement et nous y sommes très présents, dans les comités de filières et au Conseil national de l'industrie.

Pour toutes ces raisons, j'ai indiqué, s'agissant de la participation de FO, que rien n'est moins sûr. C'est, là encore, notre liberté de comportement.

Frank SERRA, Secrétaire Général

ÉDITORIAL > p. 1

BÂTIMENT > p. 2-3

TRAVAUX PUBLICS > p. 4-16

BROSSERIE > p. 17-19

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT > p. 20-22

TUILES ET BRIQUES > p. 23-28

PAPIER & CARTON > p. 29-32

INFORMATIONS GÉNÉRALES > p. 33-34



03 JUN 2015

Le Délégué Général

Monsieur Frank SERRA

Secrétaire Général de la Fédération Générale Force
Ouvrière du Bâtiment, du Bois et des Travaux Publics
170, avenue Parmentier
75010 PARIS

Lettre recommandée avec
Accusé de réception
N/Réf. : FF/BS/CP 15.41

Le 1^{er} juin 2015

Monsieur le Secrétaire Général,

Le 16 mars 2015, six organisations représentatives ont signé un accord sur le financement de la formation continue dans le Bâtiment :

- la Confédération de l'Artisanat et des Petites Entreprises du Bâtiment (CAPEB),
- la Fédération Française du Bâtiment (FFB),
- la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et des Travaux Publics (FEDERATION SCOP BTP) section Bâtiment,
- la Fédération BATI – MAT TP – CFTC,
- le Syndicat National CFE-CGC – BTP,
- la Fédération Générale FO Construction.

Dans les 15 jours suivants, la notification de l'accord aux organisations syndicales représentatives, la FFB a reçu les courriers de deux organisations syndicales non signataires de l'accord, nous notifiant leur opposition à son entrée en vigueur :

- Fédération Nationale des Salariés de la Construction du bois et de l'ameublement – FNSCBA – CGT (lettre recommandée avec accusé de réception du 27 mars 2015 reçue par la FFB le 30 mars 2015),
- Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois – CFDT (lettre recommandée avec accusé de réception du 30 mars 2015 reçue par la FFB le 1^{er} avril 2015).

Par la suite, deux organisations signataires de l'accord ont écrit à la FFB pour solliciter l'application immédiate de l'accord, au motif que l'opposition était minoritaire :

- Fédération BATI – MAT TP – CFTC (lettre recommandée avec accusé de réception du 22 avril 2015 reçue par la FFB le 27 avril 2015),
- Syndicat National CFE-CGC – BTP (lettre recommandée avec accusé de réception du 21 mai 2015 reçue par la FFB le 22 mai 2015).

Ces deux organisations syndicales signataires exposaient n'avoir reçu notification de l'opposition que de la CFDT, laquelle ne remplissait pas à elle seule la condition de majorité requise.



FÉDÉRATION FRANÇAISE DU BÂTIMENT
33 avenue Kléber
75784 PARIS Cedex 16
Téléphone 01 40 69 51 00 – Télécopie 01 45 53 58 77
<http://www.ffbatiment.fr>

Lors du Conseil d'Administration de l'OPCA de la Construction du 21 mai 2015, la représentante de la Fédération Nationale des Salariés de la Construction du bois et de l'ameublement – FNSCBA – CGT a confirmé que son organisation avait commis une erreur dans la procédure d'opposition (défaut de notification à l'ensemble des organisations syndicales signataires).

En l'absence de respect des règles de notification prévues à l'article L. 2231-8 du Code du travail, les conditions de validité de l'opposition ne sont pas remplies, l'accord sur le financement de la formation continue dans le Bâtiment doit donc produire ses effets.

Compte tenu de l'ensemble de ces éléments, la Fédération Française du Bâtiment demande donc l'application immédiate de l'accord sur le financement de la formation continue dans le Bâtiment. Elle procédera aux formalités de dépôt et de demande d'extension auprès des services ministériels compétents.

Vous en souhaitant bonne réception, nous vous prions de croire, Monsieur le Secrétaire Général, à l'assurance de nos sentiments les meilleurs.



Bertrand SABLIER



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE
CONSTRUCTION

Ministère des Affaires Sociales,
du Travail et de la Solidarité
Service des dépôts des accords collectifs
39/43, quai André Citroën
75902 PARIS Cedex 15

Le Secrétaire Général

L.R.A.R. (n° 1A 092 934 5228 2) 2 pages

N/Réf. 0227/15/F.S./C.B.

Paris, le 14 avril 2015

V/Réf.

Objet : Opposition

Madame, Monsieur,

Nous exerçons par la présente, en application de l'article L. 2232-6 aux conditions prévues à l'article L. 2231-8 du Code du travail, opposition à l'entrée en vigueur du « Pacte Social pour les Travaux publics – Relevé de conclusions – Agenda social « TP », en date du 1^{er} avril 2015 réceptionné le 7 avril 2015 et qui avait été ouvert à signature jusqu'au 19 mars 2015, il a été signé par le Syndicat National des Cadres, Techniciens, Agents de Maîtrise et Assimilés des industries du Bâtiment et des Travaux Publics et des activités annexes et connexes (CFE-CGC BTP), la Fédération Nationale des Salariés de la Construction et du Bois (CFDT), d'une part, et la Fédération Nationale des Travaux Publics et la Fédération des Sociétés Coopératives et Participatives du Bâtiment et de Travaux Publics (section TP) d'autre part.

Cette opposition porte sur la validité de cet accord, qui est subordonné à la signature par une ou plusieurs organisations syndicales des salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience, prévue au 3^o de l'article L. 2122-5 ou le cas échéant (L. 2010-1215 du 15 octobre 2010, jo16) « aux élections visées » à l'article L. 2122-6 du Code du travail, au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives.

Les raisons de cette opposition sont les suivantes :

À la demande du FNTP du 24 juin 2013, le ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation Professionnelle et du Dialogue Social, a établi un arrêté du 27 décembre 2013, la liste des organisations syndicales reconnues représentatives dans le champ des Travaux Publics, ainsi



www.fgfoconstruction.com

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

que leur poids, pour négocier, les accords collectifs prévus au titre de l'article L. 2232-6 du code du travail et qui s'établit ainsi :

- la Confédération Générale du Travail (CGT) : 28,97 % ;
- la Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière (CGT-FO) : 26,81 % ;
- la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT) : 24,23 % ;
- la Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC) : 10,46 % ;
- la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC) : 9,53 %.

En considérant que ce « Pacte social pour les Travaux Publics – Relevé de conclusions – Agenda social TP », soumis à signature concerne toutes les catégories de personnel et que la Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), organisation catégorielle est signataire de cet accord et que la représentativité reconnue à cette organisation catégorielle lui confère conformément à l'article L. 2232-7 uniquement le droit de négocier toute disposition d'un accord applicable à cette catégorie de salariés et donc pas à toutes les catégories de salariés.

En considérant, que la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), signataire, dont le poids pour négocier dans les Travaux Publics, est de 24,23 % ne peut par sa seule signature valider le « Pacte social des Travaux Publics – Relevé des conclusions – Agenda social TP », ce que vous ne pouvez ignorer.

Pour l'ensemble de ces raisons, nous vous informons faire opposition à l'entrée en vigueur du « Pacte social pour les Travaux Publics – Relevé des conclusions – Agenda social TP » signé le 10 février 2015 en 14 exemplaires.

Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos salutations distinguées.


Frank Serra
Secrétaire Général

Copie :

- BATI-MAT-TP CFTC (251, rue du Faubourg St Martin – 75010 Paris)
- FNSCBA CGT (263, rue de Paris – case 413 – 93514 Montreuil Cedex)
- FNCFB CFDT (47/49, avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19)
- CFE-CGC BTP (15, rue de Londres – 75009 Paris)
- FNSCOP BTP – Section TP (64 bis, rue de Monceau – 75008 Paris)
- FNTP (3, rue de Berri – 75008 Paris)
- Ministère du Travail (39/43, quai André Citroën – 75902 Paris Cedex 15)

PACTE SOCIAL POUR LES TRAVAUX PUBLICS

RELEVÉ DE CONCLUSIONS

»» PRÉAMBULE

En application du relevé de conclusions inter-professionnel du 5 mars 2014, les branches professionnelles doivent fixer des objectifs quantitatifs et qualitatifs en termes d'emplois en fonction de leurs spécificités. Le Pacte de responsabilité n'a pas pour finalité d'imposer de manière uniforme des objectifs et une méthode d'évaluation unique pour chaque branche. Au contraire, la réussite de la démarche passe par le respect de la diversité des branches et de la réalité économique des entreprises.

Dans le cadre de la réunion du 6 mai 2014 de l'agenda social TP, les organisations syndicales de salariés et d'employeurs des Travaux Publics ont décidé de fixer un calendrier ainsi qu'une méthode de travail pour ouvrir des discussions sur le « Pacte social pour les Travaux Publics ».

Du fait des spécificités du secteur qui dépend à 70 % de la commande publique, l'État a été invité à participer à la concertation organisée dans ce cadre afin d'examiner la situation économique particulièrement difficile dans laquelle se trouvent les Travaux Publics. Les partenaires sociaux déplorent l'absence de réponse du Gouvernement à leur invitation à une concertation tripartite et réitèrent leur demande d'échanges en matière de financement des infrastructures.

À défaut de mesures d'urgence à court terme et de mesures adaptées pour préserver l'investissement en infrastructures, les partenaires sociaux ont procédé à un état des lieux partagé de la situation économique du secteur des Travaux Publics et ont tiré la sonnette d'alarme auprès des pouvoirs publics, tant au plan national que sur l'ensemble du territoire.

Cet état des lieux est que le secteur entre durablement en récession. Ils ont étudié différents scénarii pour la période 2015-2017. Tous conduisent à des pertes d'emplois importantes.

Les engagements pris dans le présent Pacte social pour les Travaux Publics s'inscrivent dans la volonté des partenaires sociaux de préserver l'emploi et de développer les compétences des salariés du secteur et privilégier l'embauche des jeunes. En effet, au cours des sept dernières années, le chiffre d'affaires aura diminué de plus de 20 %. Cependant l'emploi n'a pas servi de variable d'ajustement à la mesure de la perte d'activité, démontrant ainsi l'attachement de la Profession à la préservation des compétences de ses salariés. Les partenaires sociaux malgré ce contexte difficile ont continué à négocier avec pour objectif de favoriser le maintien dans l'emploi : contrat de génération, accord seniors, accord diversité hommes-femmes, insertion dans les TP des jeunes en difficultés en application du contrat d'avenir, stagiaires, négociation annuelle des minima, en conservant le rythme d'un agenda social soutenu. Ces engagements intègrent également les différents points retenus dans l'Agenda social TP pour 2015, joints en annexe.

»» CHAPITRE 1 – SITUATION ÉCONOMIQUE DU SECTEUR

A. Remise en perspective historique

La crise que traversent les Travaux Publics depuis 2007 doit être resituée dans une approche de long terme qui permet d'analyser les cycles d'activité antérieurs pour mieux appréhender le passé et apporter quelques clés de compréhension pour l'avenir.

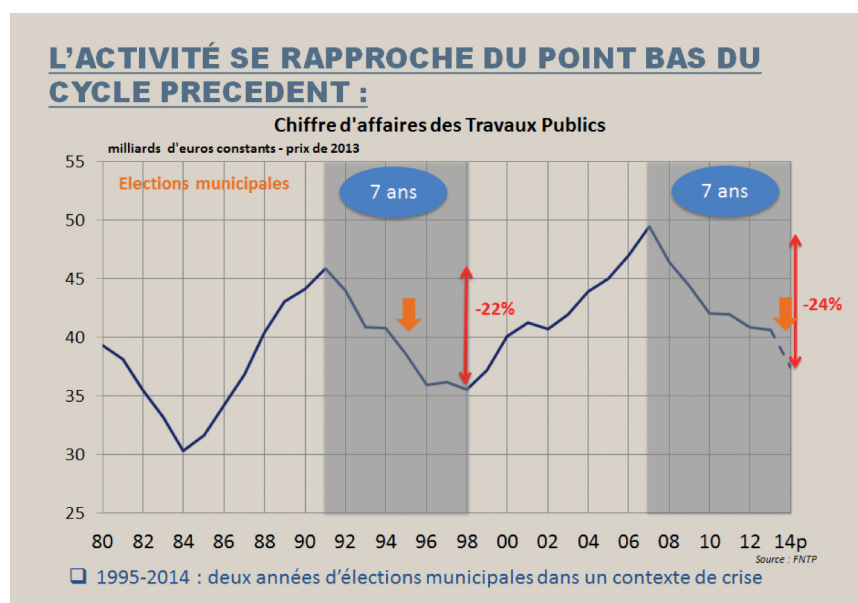
L'activité TP est impactée par deux cycles différents :

- le cycle électoral (élections municipales) ;
- et le cycle économique.

En 2014, ces deux cycles impactent négativement l'activité. En comparant la précédente période de récession (1991-1998) et l'actuelle,

des baisses d'activité TP respectives peuvent être constatées à hauteur de -22% pour la 1^{re} période et estimées à -24% pour la seconde période, en sept ans. Toutefois, avec l'effet du cycle électoral notamment et les pers-

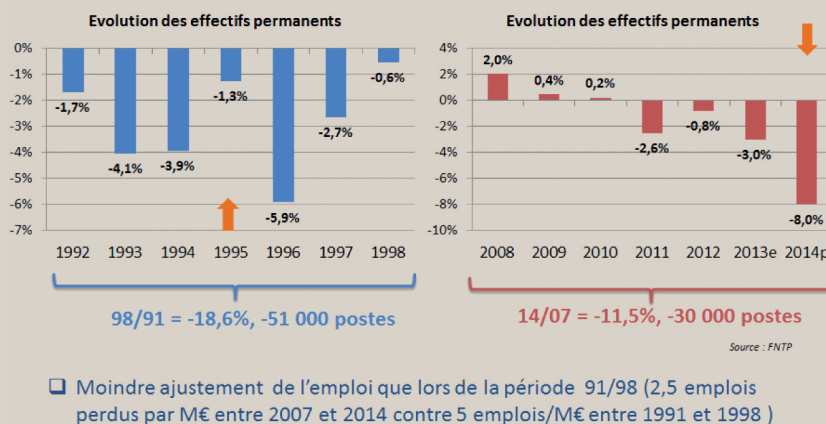
pectives économiques maussades en France, l'activité devrait rester orientée à la baisse au-delà de 2014 et atteindre un point bas dans les prochaines années (cf. scénarii économiques pour les Travaux Publics – chapitre 1.B).



En comparant les évolutions de l'emploi permanent TP lors des deux périodes de récession, un repli de 19 % est constaté sur la période 1991-1998 proche du recul de l'activité (-22%). En revanche, sur la période récente, l'ajustement de l'emploi ne s'est effectué que partiellement, les effectifs s'étant notamment maintenus au cours des premières années de baisse d'activité (contrairement à 1991).

En conséquence, les pertes d'emplois sont estimées à fin 2014 à 30 000 (soit -11% contre -24% pour la baisse d'activité). Entre 1991 et 1998, chaque million d'euros de diminution du chiffre d'affaires TP s'est traduit par une perte de 5 emplois permanents. La perte est en revanche limitée à 2,5 emplois par million d'euros de baisse depuis 2007.

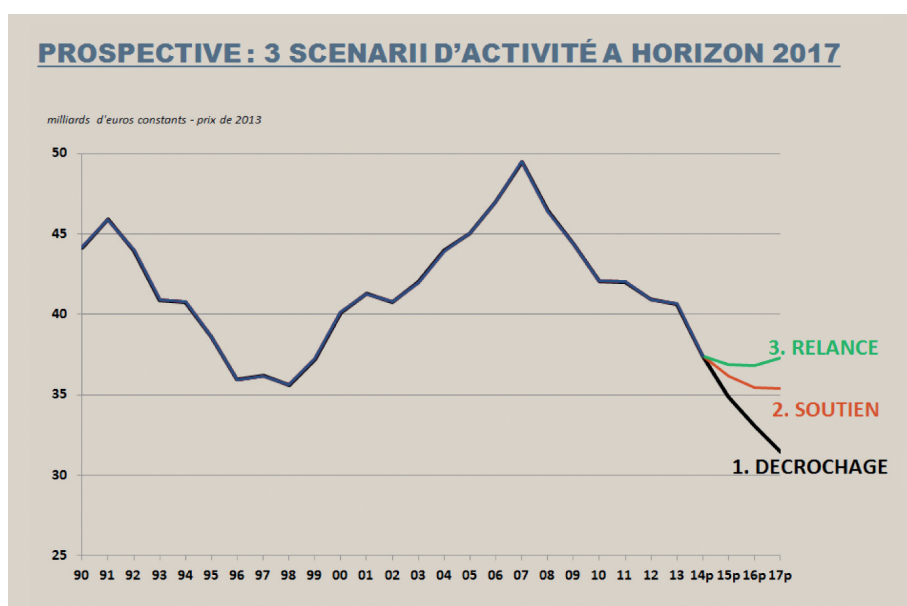
RECU DE L'EMPLOI EN PERIODE DE CRISE :



Un repli important de l'activité est attendu sur les derniers mois de l'année 2014. En effet, le nombre d'appel d'offres est en chute depuis le début de l'année, en partie du fait des élections municipales. Sur les sept premiers mois de l'année les appels d'offre sont ainsi en recul de - 25 % et les carnets de commande sont attendus en forte baisse. **Dans ces conditions, les fédérations d'employeurs estiment que l'année 2014 devrait enregistrer de nouveau un recul important d'activité (de - 6 à - 8 %).**

B. Scénarii économiques

Les partenaires sociaux des Travaux Publics se sont livrés à un exercice prospectif sur l'activité des trois prochaines années (2015-2017)⁽¹⁾. Trois scénarii ont été construits, reposant sur les décisions politiques qui pourraient être prises par le Gouvernement dans les prochaines semaines.



- Scénario « noir » : le décrochage de l'activité se poursuit

Il s'agit d'un scénario de continuité de la baisse d'activité pour le secteur, en raison des nombreuses annonces impactant le secteur (baisse des dotations aux collectivités, conséquences de l'abandon de l'écotaxe notamment). Au niveau local, la baisse des dotations conduirait à une réduction drastique de l'investissement : il a été retenu l'hypothèse de chute de - 34 % de l'investissement en trois ans.

En parallèle, les autres maîtres d'ouvrage resteraient atones : le budget de l'Agence de financement des infrastructures (AFITF) n'étant plus équilibré, les projets ne peuvent être lancés et l'investissement de l'État et des grands opérateurs publics de transport reculent. L'investissement privé quant à lui ne

redémarre pas, conséquence de la mauvaise conjoncture économique nationale.

En conséquence, **l'activité TP perdrait de nouveau 16% en trois ans et 2017 serait la 10^e année consécutive de baisse pour le secteur.** Le repli serait important chaque année sur la période (- 7 % en 2015 suivi de - 5 % en 2016 puis 2017).

- Scénario médian : soutien « a minima » de l'investissement public

Ce scénario est un peu plus favorable à l'investissement avec, au niveau local, une modulation ou un étalement dans le temps de la baisse des dotations (environ 900M€ de dotation préservée chaque année en cas d'étalement d'un an). Le scénario médian retenu est la prévision d'une baisse de l'investissement local de - 21% en trois ans.

(1) Sur la base des analyses de la Banque Postale d'avril.

Du côté de l'État, les engagements pris sont respectés « a minima » : il s'agit notamment de compenser le manque de recettes de l'AFITF lié au remplacement de l'écotaxe par le péage transit PL (des pistes sont actuellement à l'étude), ce qui permettrait de lancer les Contrats de Plan État-Région et de reprendre certains investissements (transports en commun...). L'investissement privé repartirait légèrement à la hausse à partir de 2016 (+ 1 %) puis 2017 (+ 2 %) conformément aux prévisions de certains instituts de conjoncture.

Grâce à un effet cycle commençant à jouer positivement, **l'activité se stabiliserait à horizon 2017 et la perte d'activité TP serait limitée à - 6 % sur trois ans.**

- Scénario optimiste : mesures de relance de l'investissement public

Dans ce troisième scénario, des mesures de relance sont rapidement prises afin de compenser partiellement les effets négatifs des annonces impactant le secteur. Ces mesures concerneraient notamment les collectivités locales (pistes : FCTVA, fonds d'investissement...) afin que l'impact de la baisse des dotations se fasse moins sentir sur la section investissement des budgets des collectivités locales. Une baisse de l'investissement local limitée à - 8 % sur trois ans est retenue. Du côté de l'État, compte tenu de l'état des finances publiques, l'hypothèse reste un respect a minima des engagements permettant

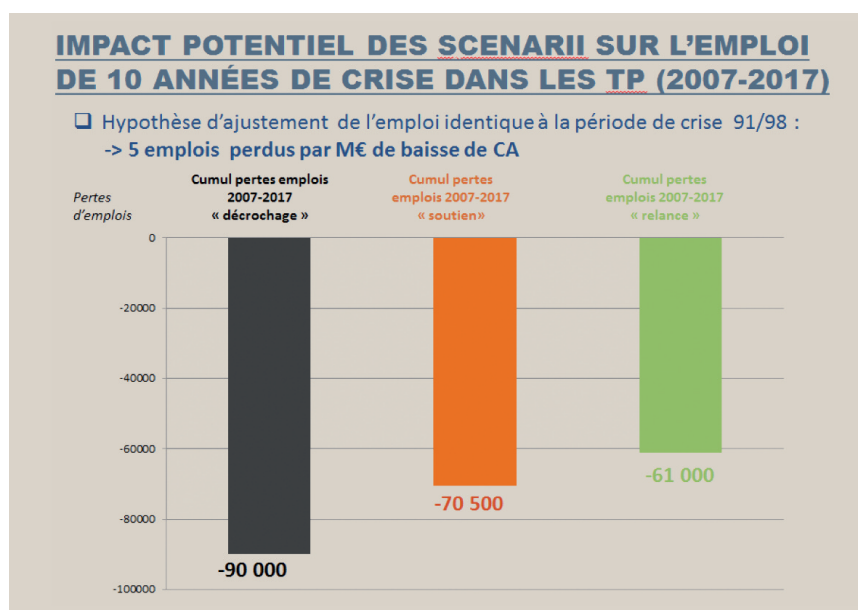
d'assurer un budget de l'AFITF à hauteur des engagements nécessaires. Pour l'investissement privé, les évolutions sont identiques à celles du scénario précédent.

Dans ce scénario, le plus favorable, le point bas d'activité serait atteint en 2016 et l'année 2017 pourrait être en légère croissance dans l'attente d'une reprise plus franche les années suivantes en lien avec le cycle électoral. **L'activité retrouverait en 2017 son niveau de 2014.**

C. Conséquences sur l'emploi de ces différents scénarii

Pour estimer l'impact emploi de ces trois scénarii, l'hypothèse retenue est un ajustement de l'emploi sur la période de crise actuelle du même ordre que lors de la précédente période de récession. Ce ratio s'établissait à 5 emplois perdus par million d'euros de baisse de chiffre d'affaires entre 1991 et 1998. Il est inférieur à celui utilisé habituellement dans le secteur (1 million d'euros d'activité génère 7 emplois directs), ce qui signifie que les entreprises prennent des mesures pour limiter les pertes d'emploi pendant les périodes de récession (ajustement sur les marges, maintien dans l'emploi...).

Sur la décennie 2007-2017, l'estimation des pertes d'emplois se situerait ainsi entre - 90 000 emplois (scénario noir) et - 61 000 emplois pour le scénario le plus favorable.



D. Effets du Pacte social

En préambule, il est rappelé que l'effet d'un allègement de charges est très différent selon que le secteur d'activité se trouve dans une situation de croissance ou de repli d'activité et est confronté à une concurrence internationale forte ou faible. Sans perspective de commandes et d'activité, il est en effet difficilement concevable d'envisager des créations d'emploi, quelle que soit l'amplitude des allègements de charges. C'est pourquoi dans le contexte de repli de l'activité du secteur Travaux Publics et compte tenu des tendances 2015-2017, il n'est possible d'envisager, dans la suite de cette partie, qu'une « non destruction » d'emplois TP.

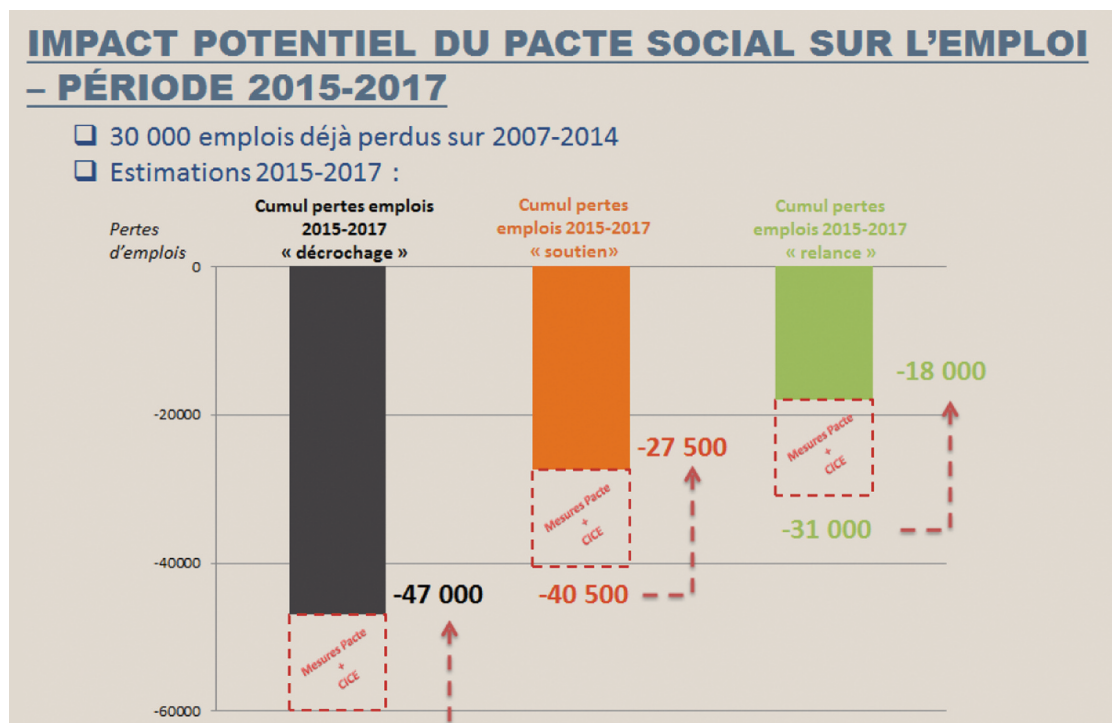
La baisse du coût du travail est estimée à - 6,3 % par rapport à un point de référence 2014 (- 4,6 % à l'actif du CICE et - 1,7 % à l'actif du Pacte) pour les Travaux Publics.

L'élasticité de l'emploi retenue est de - 0,75 à toute évolution du coût du travail (2). Sur la

base de 275 000 emplois dans le secteur, l'application de cette méthode permet **d'estimer à 13 000 le nombre de destructions d'emplois en moins pour le secteur** (ventilée entre 9 500 pour le CICE et 3 500 pour l'effet Pacte).

En conclusion, les mesures CICE et Pacte ont un rôle d'amortisseur sur la baisse d'emplois attendue dans le secteur : sur les 10 années 2007-2017, ces mesures pourraient amortir les destructions d'emploi dans une proportion comprise entre 15 et 21 % environ.

En se focalisant sur la période 2015-2017, compte tenu des emplois déjà perdus sur 2007-2014 (30 000 environ), **ces mesures permettraient de ramener le risque potentiel en pertes d'emploi de 60 000 à 47 000 dans le scénario noir et de 31 000 à 18 000 dans le scénario le plus favorable au cours des trois prochaines années.** Ce scénario de relance permettrait aussi d'envisager une inversion de tendance en fin de période (à partir de 2017) sur le plan de l'emploi.



(2) Source DG Trésor 2014 pour un niveau de salaire correspondant à 1,2 SMIC. Cette élasticité diminue fortement pour les niveaux de salaires supérieurs mais une valeur unique d'élasticité a été conservée dans un souci de simplification.

Suite à ce constat économique partagé par les partenaires sociaux et au regard des effets du Pacte, la profession **s'engage à éviter la suppression de 13 000 emplois.**

Pour y parvenir, les organisations syndicales et patronales prennent des engagements complémentaires en matière de maintien des salariés dans l'emploi et d'intégration et formation des jeunes dans le secteur des Travaux Publics.

Si les pouvoirs publics prenaient les mesures permettant d'aller vers le scénario « optimiste », certains objectifs définis dans ces engagements pourraient même être dépassés.

Elles rappellent en outre l'obligation faite chaque année avant le 1^{er} juillet de procéder à une information – consultation des Instances Représentatives du Personnel sur le CICE.

»» CHAPITRE 2 – ENGAGEMENTS PERMETTANT D'ATTEINDRE LES OBJECTIFS CHIFFRÉS DANS LE CADRE DU PACTE SOCIAL

ENGAGEMENT 1 – Maintenir prioritairement les salariés dans l'emploi

Maintenir les salariés dans l'emploi est indispensable pour conserver les compétences et rester compétitif au moment de la reprise de l'activité.

A. Promouvoir et encourager l'utilisation des outils d'aide au maintien dans l'emploi en faveur des entreprises qui traversent des difficultés

Face aux difficultés économiques aujourd'hui rencontrées par les entreprises, la FNTP a mis en place depuis le 1^{er} septembre 2014 un Numéro Vert pour les orienter vers des dispositifs permettant de sauvegarder l'entreprise et ses emplois. Tel est le cas de l'activité partielle, les accords de maintien dans l'emploi, les accords de mobilité mis en place par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013 ou encore les règles en matière de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif et d'indemnité de grand déplacement.

De son côté, la Fédération des SCOP du BTP a amplifié son activité de conseil auprès des SCOP de Travaux Publics pour préserver le potentiel humain des Coopératives. Ainsi, elle a créé une cellule de crise avec les principaux partenaires financiers du Mouvement Coopératif qui s'attache plus particulièrement à étudier les solutions de maintien dans l'emploi des effectifs coopératifs.

Les partenaires sociaux s'engagent à :

- promouvoir le Numéro Vert (0800 600 609) afin de préserver au maximum l'emploi dans les entreprises,
- informer sur le dispositif d'activité partielle, notamment par le biais de la diffusion d'un guide expliquant ce régime,
- soutenir les efforts en matière de formation notamment dans le cadre de l'activité partielle et favoriser le développement des compétences, notamment en lien avec les périodes de professionnalisation,
- faire connaître les dispositifs d'accords de maintien dans l'emploi et d'accords de mobilité,
- continuer les efforts d'information sur les règles relatives au fonctionnement du prêt de personnel et la diffusion du guide rédigé par la FNTP sur ce sujet,
- rappeler le dispositif des indemnités de grand déplacement ainsi que ses modalités d'application.

B. Lutter contre le *dumping* social et le recours aux « travailleurs *low cost* »

La lutte contre le travail illégal a toujours été une priorité pour notre secteur. Les partenaires sociaux des Travaux Publics ont d'ailleurs pris des engagements dans le cadre de la Charte sur la prévention du travail illégal et les bonnes pratiques de la sous-traitance dans le BTP du 25 octobre 2005 révisée en 2010.

Bien que favorables aux principes fondamentaux de la libre circulation des travailleurs et à

la libre prestation de services en Europe, les partenaires sociaux reconnaissent l'importance d'encadrer ces libertés conformément au respect des droits sociaux des travailleurs détachés afin de garantir une concurrence loyale entre les entreprises.

C'est la raison pour laquelle les partenaires sociaux ont engagé de nombreuses initiatives, aux niveaux européen, national et régional, pour lutter contre les détachements abusifs qui mettent en péril les équilibres économiques et les droits des salariés. Dans le cadre de l'Agenda Social TP 2014, les partenaires sociaux ont signé la déclaration commune du 2 octobre 2014 en matière de lutte contre le travail illégal et le dumping social.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir cette déclaration à destination des maîtres d'ouvrage publics et à veiller à son respect par les entreprises du secteur.

Les partenaires sociaux s'engagent à ce que les formations mentionnées sur le site de l'Observatoire soient axées sur les besoins en compétences des entreprises et en cohérence avec des métiers offrant des opportunités d'emploi. L'observatoire doit devenir un outil permettant aux entreprises, aux salariés et aux futurs salariés d'anticiper les évolutions des métiers.

Pour y parvenir, ils conviennent :

- de poursuivre le regroupement autour de l'Observatoire des « fournisseurs » de données issus du CCCA-BTP, de Constructys et des autres organismes de la profession,
- d'orienter les travaux de l'Observatoire vers :
 - des études prévisionnelles sur les évolutions quantitatives et qualitatives des emplois, régionalisées (en relation notamment avec les cellules économiques régionales), en vue notamment d'établir la liste des formations éligibles au compte personnel de formation,
 - des études spécifiques d'identification des compétences clés et des métiers à forte évolution potentielle (ex. : fibre optique) ainsi que des études en matière d'ingénierie de formation et de certification (ex. : CQP),
 - des études annuelles (ex. : effectifs d'apprentis et leur insertion sur le marché du travail).

C. Renforcer l'anticipation de l'évolution des métiers

Par accord du 13 juillet 2004, les partenaires sociaux du Bâtiment et des Travaux Publics ont créé l'Observatoire des Métiers du BTP (metiers-btp.fr) afin de mesurer et d'analyser les évolutions quantitatives et qualitatives des métiers et des qualifications s'y rapportant.

Il permet d'apporter des informations sur les secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics, de mettre à disposition des outils utiles aux entreprises et aux salariés et de permettre à la Branche de conduire une politique d'emploi, de qualification et de formation professionnelle.

D. Favoriser l'insertion dans l'emploi des publics formés ou éloignés de l'emploi

Le secteur agit depuis plusieurs années à travers de nombreuses actions pour insérer dans nos métiers les publics éloignés de l'emploi par le biais de la bourse à l'emploi, des contrats de professionnalisation « adulte », (337 signés en 2013), des contrats de sécurisation professionnelle, (513 signés en 2013) et de préparations opérationnelles à l'emploi, qu'elles soient individuelles ou collectives (183 POEI signées en 2013 et 316 POEC signées en 2013). Les partenaires sociaux ont également toujours été impliqués dans l'insertion des jeunes en difficultés et des travailleurs en situation de handicap.

Par ailleurs, la profession mène une politique active d'accueil des populations éloignées de l'emploi, en échec scolaire ou en difficultés sociales. Elle a eu l'occasion de rappeler son implication dans le cadre de la déclaration commune des partenaires sociaux relative aux clauses sociales signée le 31 mai 2012. À cette occasion, les partenaires sociaux ont rappelé que l'insertion des publics éloignés de l'emploi ne peut être efficace que lorsqu'elle s'inscrit dans un cadre sécurisé et durable. Les clauses sociales introduites dans les marchés doivent donc intégrer les efforts déjà entrepris, notamment en matière d'apprentissage, par les entreprises dans le cadre d'une politique globale d'insertion durable.

Les partenaires sociaux confirment leur engagement à :

- promouvoir le site de bourse à l'emploi mis en place sur le site Internet de la FNTP afin de permettre une rencontre entre les entreprises qui recherchent des collaborateurs et les salariés qui recherchent un emploi,
- faire connaître les demandes de recherche d'emplois faites par les entreprises par tout autre moyen qu'ils jugeraient efficace,
- poursuivre leur action en faveur de la formation des demandeurs d'emploi pour :
 - identifier les besoins prévisionnels de recrutement des entreprises de Travaux Publics au niveau national et régional, et les communiquer aux différents prescripteurs (Pôle Emploi, Région, partenaires sociaux au niveau interprofessionnel) en vue notamment d'établir la liste des formations éligibles au compte personnel de formation au niveau régional en lien avec les CPREF (Commission Paritaire Régionale Emploi Formation) ;
 - poursuivre et développer la coopération avec Pôle Emploi notamment dans le cadre de l'accord-cadre national de coopération relatif aux recrutements et à la formation de demandeurs d'emploi pour les grands chantiers de Travaux Publics 2012-2016 dans le cadre de la réalisation de grands travaux en s'appuyant, en particulier, sur le dispositif de la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) pour professionnaliser les demandeurs d'emploi ;
 - poursuivre le développement de partenariats avec Pôle Emploi pour sensibiliser les demandeurs d'emploi aux métiers des TP, mettre en relation les candidats avec les employeurs, réaliser des prestations d'évaluation et élaborer des parcours de formation adaptés aux besoins des demandeurs d'emploi et aux contraintes des entreprises ;
 - renforcer le partenariat entre les FRTP, les centres de formation continue des Travaux Publics et les CPREF pour développer, en fonction des disponibilités financières de l'OPCA, les contrats de professionnalisation « adultes » ;
- continuer leurs efforts en matière d'insertion des jeunes en difficulté à Égletons,
- continuer la promotion du guide en faveur des salariés en situation de handicap afin de favoriser l'emploi de ces travailleurs,
- renforcer la formation à l'exercice de la fonction tutorale :
 - en développant l'accompagnement des publics en difficultés, tel que prévu dans l'avenant n° 1 à l'accord collectif national du 8 décembre 2009 relatif à l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics ;
 - en mettant en place un groupe de travail composé de formateurs agréés par le Conseil de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics afin d'intégrer dans le référentiel national de formation à l'exercice de la fonction tutorale le transfert des compétences en santé sécurité au travail (conformément à la recommandation R460) ;
- intégrer l'apprentissage dans les clauses d'insertion.

ENGAGEMENT 2 – Intégrer, former et accompagner les jeunes pour favoriser leur employabilité

A. Faciliter l'orientation des jeunes dans nos métiers

Pour maintenir l'attractivité du secteur malgré la crise économique, la profession poursuit ses nombreuses actions de découverte des métiers et des filières de formation des Travaux Publics en direction des collégiens et des lycéens ainsi que des enseignants et des

conseillers d'orientation. Des outils de communication (plaquette, site internet...), supports de cours pour les enseignants des collèges, lycées et IUT à travers notamment le kit de découverte et le programme 2014-2015 « Les Travaux Publics, une passion durable », des ressources pédagogiques envoyées aux professeurs de DP3 (support PowerPoint, magazine à remettre aux élèves ou à feuilleter en ligne, des fiches d'exercices, des fiches « support », un module internet disponible sur metier-tp.com dans l'espace enseignants)...

Malgré la crise, le secteur des Travaux Publics doit continuer à faire connaître aux jeunes ses métiers et ses filières de formation et à assurer la qualité des formations dispensées tant dans les lycées professionnels que les CFA :

- poursuivre les actions de promotion des métiers des Travaux Publics auprès des jeunes et de leurs parents, mais aussi des enseignants et conseillers d'orientation, afin de leur proposer une orientation de qualité et d'éviter les échecs,
- identifier, dans chaque région, les besoins par niveau de qualification des entreprises, afin de développer une offre de formation initiale adaptée, en lien avec les CPREF ;
- renforcer, au niveau national et régional les actions communes avec l'Éducation Nationale, en particulier, afin d'améliorer le niveau de jeunes en formation Travaux Publics :
 - mettre en place une convention de coopération pour éviter les formes de concurrence ;
 - organiser des partenariats entre la profession et les proviseurs et professeurs des lycées professionnels ;
 - organiser des rencontres annuelles avec les Proviseurs et Chefs de Travaux des lycées professionnels préparant aux métiers des Travaux Publics, afin de créer des liens.
- accroître l'implication des entreprises dans la formation initiale pour une meilleure transmission des savoir-faire professionnels : échanges directs entre les entreprises et les établissements d'enseignement,
- renforcer la participation des professionnels à la rénovation des diplômes et aux jurys d'examen de fin d'études,
- intégrer les formations à la santé/sécurité et leur traçabilité dans les formations initiales TP ainsi que les nouvelles compétences émergentes (formations développement durable).

B. Poursuivre le développement de l'apprentissage

Ce mode de formation a pris son essor dans le secteur des Travaux Publics au cours de la dernière décennie. Avant la première baisse sur l'année scolaire 2013-2014, près de 6 000 jeunes (5 958) étaient accueillis dans les entreprises de Travaux Publics. Ils n'étaient que 1 000 sur l'année scolaire 2000-2001. Les entreprises de Travaux Publics qui forment des apprentis le font dans le but de qualifier ces jeunes et de les intégrer de façon durable. Le taux moyen de réussite aux examens atteste de la qualité de la formation : il était de 88 % lors de la session de juin 2013. Par ailleurs, une enquête réalisée en février 2013 par le Ministère de l'Éducation Nationale montre que, sept mois après la fin de leur apprentissage, près de 80 % des apprentis génie civil ont un emploi.

Pourtant, plusieurs obstacles freinent le développement de l'apprentissage:

- diminution des aides,
- inadaptation de la réglementation relative à l'interdiction d'affecter les jeunes de moins de

18 ans à des situations de travail considérées comme dangereuses qui paralyse le recrutement des mineurs. Dans certains départements, aucun jeune de moins de 18 ans ne peut préparer un CAP relevant d'une spécialité des Travaux Publics, tout particulièrement le CAP conduite d'engins,

- absence de modification de la réglementation sur la durée du travail des apprentis mineurs qui est inadaptée au travail sur chantier.

Ces réglementations sont contreproductives et contradictoires avec la volonté politique affichée par les pouvoirs publics.

Dans un contexte de baisse drastique de l'activité, ces obstacles pèsent de plus en plus lourdement sur les entreprises et ont un impact fortement négatif sur les effectifs d'apprentis.

Sur l'année scolaire 2013-2014 la profession a enregistré, pour la première fois, une baisse des effectifs d'apprentis de plus de 8 % (8,7 %) sur les entrées en 1^{re} année et de 2 % sur l'ensemble des cursus en formation.

Une enquête réalisée par la FNTP, afin de connaître les effectifs d'apprentis à la rentrée

de septembre 2014 semble confirmer cette tendance. En effet, le nombre d'apprentis en formation spécifique TP (canalisation, routes, ouvrages d'art, conduite d'engins, BAC PRO ET BTS TP) diminue de 8 % par rapport à la rentrée de septembre 2013.

À ce jour, le taux de remplissage des sections est de 75 %. Toutefois, les jeunes peuvent conclure des contrats d'apprentissage

jusqu'au 30 novembre et même au-delà si le recteur accorde une dérogation. Les effectifs définitifs de l'année scolaire 2014-2015 seront connus après exploitation de l'enquête que la FNTF réalisera sur les apprentis inscrits au 1^{er} janvier 2015.

Les CFA alertent sur les difficultés que rencontrent les apprentis pour trouver un contrat d'apprentissage.

La profession affiche l'ambition d'augmenter ses effectifs d'apprentis de 2 % sur la durée du Pacte et de passer ainsi de 5 700 apprentis (qui intègre nos premières estimations de baisse pour 2014) à plus de 5 800 sur la durée du Pacte, sous réserve d'une action des pouvoirs publics pour lever les différents obstacles au développement de l'apprentissage.

Pour atteindre cet objectif et poursuivre malgré tout leur mobilisation en faveur de l'apprentissage, les partenaires sociaux s'engagent à :

- renforcer les échanges et le partenariat sous toutes leurs formes avec l'ensemble des établissements de formation qui participent au développement de l'apprentissage dans les TP : les lycées professionnels, les CFA paritaires du BTP, les compagnies consulaires, les centres de formation professionnels ou privés,
- accompagner les CFA de la profession pour qu'ils adaptent l'offre de formation aux métiers des Travaux Publics à la diversité des besoins des entreprises (prioritairement la professionnalisation des futurs ouvriers, la formation à l'encadrement de chantier et à la conduite de travaux),
- renforcer le partenariat avec les Régions et être présent dans les instances interprofessionnelles régionales,
- améliorer le suivi des apprentis dans leur insertion dans l'emploi,
- pérenniser le financement de l'apprentissage :
 - maintenir le taux de contribution des entreprises au CCCA-BTP à un niveau équivalent ;
 - inciter les entreprises à flécher davantage la taxe d'apprentissage vers les CFA TP et les établissements qui préparent aux métiers des TP et veiller à accroître la contribution des divers financeurs : conseils régionaux, chambres consulaires, OPCA de la Construction, CCCA-BTP.

C. Favoriser la conclusion de contrats de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation constitue une voie privilégiée d'insertion professionnelle. L'attachement à ce dispositif de formation s'était notamment traduit dans l'accord du 13 juillet 2004 relatif à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics, par la revalorisation du salaire des bénéficiaires de ce contrat.

Les efforts déployés par les développeurs recrutés par les Constructys régionaux pour promouvoir les contrats de professionnalisation

auprès des entreprises se sont heurtés au contexte économique de crise. Les difficultés rencontrées par les entreprises se ressentent au niveau des formations en alternance, notamment les contrats de professionnalisation : avec 10 775 contrats signés en 2013 dans le BTP, ce dispositif accuse une baisse de - 7 % par rapport à 2012.

Les chiffres observés pour les entreprises de Travaux Publics de 10 salariés et plus traduisent le même ralentissement : 2 463 contrats ont été conclus en 2013 contre 2 655 en 2012.

Ce fléchissement s'inscrit dans la tendance générale signalée par la DARES, indiquant

– 7,5 % d'entrées en contrat de professionnalisation et – 8,3 % en contrat d'apprentissage pour le secteur marchand.

Malgré les difficultés observées, les partenaires sociaux affichent leur volonté de poursuivre le développement des contrats de professionnalisation et se fixent pour objectif d'atteindre **2 570 contrats de professionnalisation, soit une progression d'un peu plus de 4 % sur la durée du Pacte.**

Il conviendrait également de développer le dispositif des POEI en amont des contrats de professionnalisation afin de faciliter la remise à niveau des futurs bénéficiaires de contrat de professionnalisation.

D. Améliorer le statut et l'intégration des stagiaires dans nos entreprises

Les partenaires sociaux des TP se sont engagés avant même les obligations légales à améliorer le statut des stagiaires, en signant l'accord du 30 juin 2010, en prévoyant notamment l'amélioration de leur gratification, en mettant en place une prévoyance les concernant ou encore, en leur accordant des jours d'absence pour évènement familial et des garanties en matière de transport et de repas.

Le contrat de génération a également été l'occasion pour les partenaires sociaux de valoriser le livret d'accueil des jeunes dans l'entreprise.

Les partenaires sociaux s'engagent à promouvoir le livret d'accueil « stagiaires » auprès des entreprises de la branche ainsi qu'à enrichir le

contenu de ces livrets en place dans la Profession.

Suite à l'introduction de nouvelles dispositions en la matière dans la loi du 10 juillet 2014, les partenaires sociaux s'engagent à réviser l'accord de branche signé le 30 juin 2010 pour y intégrer les dispositions plus favorables à l'égard des stagiaires.

Enfin, ils tenteront, dans la mesure du possible de favoriser la rencontre des candidats stagiaires avec les entreprises de Travaux Publics.

E. Privilégier l'embauche des jeunes

Dans le cadre de l'accord du 19 septembre 2013 relatif au contrat de génération dans les Travaux Publics, les partenaires sociaux s'étaient accordés, malgré les difficultés des dernières années et le contexte économique préoccupant, sur un objectif global de 10 % de recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans ou de moins de 30 ans reconnus travailleurs en situation de handicap dans la part totale des embauches durant la durée de l'accord.

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté d'atteindre cet objectif et souhaitent renforcer la qualité de l'accueil des jeunes au travers du dispositif de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics.

Fait à Paris, le 2 octobre 2014
En 14 exemplaires

ACCORD DU 16 AVRIL 2015 RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DANS L'INDUSTRIE DE LA BROSSERIE

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la branche « Brosserie » (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

»»» ARTICLE 2 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS

« OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{ER} MAI 2015

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la broserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} mai 2015, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en €uros
1	140	1 458 €
	150	1 496 €
	160	1 503 €
2	175	1 523 €
	185	1 535 €
	195	1 549 €
3	210	1 593 €
	225	1 650 €
	240	1 746 €
4	250	1 811 €
	270	1 949 €
	295	2 126 €
5	310	2 236 €
	330	2 369 €
	360	2 580 €

»»» ARTICLE 3 : GRILLE DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ « OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{ER} MAI 2015

À compter du 1^{er} mai 2015, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3/6 ans	6 / 9 ans	9 /12 ans	12 /15 ans	15 ans et +
140	33,20 €	66,42 €	99,62 €	132,83 €	166,03 €
150	33,43 €	66,86 €	100,29 €	133,73 €	167,16 €
160	33,66 €	67,30 €	100,96 €	134,62 €	168,27 €
175	34,00 €	68,01 €	102,01 €	136,01 €	170,01 €
185	34,16 €	68,32 €	102,49 €	136,65 €	170,81 €
195	36,07 €	72,15 €	108,22 €	144,29 €	180,37 €
210	38,84 €	77,69 €	116,53 €	155,37 €	194,22 €
225	41,62 €	83,22 €	124,85 €	166,45 €	208,06 €
240	44,39 €	88,77 €	133,15 €	177,53 €	221,91 €
250	46,26 €	92,52 €	138,79 €	185,04 €	231,31 €
270	49,96 €	99,91 €	149,86 €	199,81 €	249,77 €
295	54,57 €	109,14 €	163,71 €	218,29 €	272,85 €
310	57,34 €	114,68 €	172,02 €	229,36 €	286,71 €
330	61,04 €	122,06 €	183,11 €	244,14 €	305,18 €
360	66,60 €	133,22 €	199,81 €	266,43 €	336,19 €

»»» ARTICLE 4 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS « CADRES » APPLICABLE AU 1^{ER} MAI 2015

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} mai 2015, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 429 €
P I b	2 844 €
P I c	3 180 €
P II a	3 426 €
P II b	3 583 €
P II c	3 721 €
P III a	3 956 €
P III b	4 241 €

»»» ARTICLE 5 : ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES-FEMMES

En application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9 L. 2241-10 L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du Travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

»»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

6.1. Clause de sauvegarde

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec de dispositions ultérieures de nature législatives, réglementaires ou conventionnelles, ayant une incidence sur le présent accord, postérieures à sa date de signature.

Dans cette hypothèse, les partenaires sociaux signataires du présent texte conviennent de se réunir afin de procéder au réexamen de ces dispositions.

6.2. Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. Adhésion

Toute organisation syndicale peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

6.4. Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il pourra être dénoncé en respectant un préavis de trois mois et, sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter du préavis.

»»» ARTICLE 7 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

Fait à Paris,
le 16 avril 2015



ACCORD DU 14 AVRIL 2015 SUR LES SALAIRES PROFESSIONNELS CATÉGORIELS DANS LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

»» PRÉAMBULE

Les parties signataires réaffirment leur attachement au principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : ainsi le présent accord fixe les salaires minimaux de la fabrication de l'ameublement sans distinction entre les femmes et les hommes. Elles considèrent que l'équilibrage des rémunérations entre les femmes et les hommes est un élément essentiel de l'équité dans les politiques salariales.

»» ARTICLE 1 – ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES/FEMMES

Conformément à l'article 2 de l'accord du 29 avril 2008 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le secteur de la fabrication de l'ameublement, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre

les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

»» ARTICLE 2 – AGENTS DE PRODUCTION

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents de Production pour 151,67 h s'élève, à compter du **1^{er} avril 2015** à :

ÉCHELONS	SALAIRES EN EUROS
A.P.11	1 457,60
A.P. 21	1 458
A.P. 22	1 461
A.P. 31	1 465
A.P. 32	1 470
A.P. 41	1 525
A.P. 42	1 548
A.P. 43	1 610
A.P. 51	1 671
A.P. 52	1 743

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

»»» ARTICLE 3 – AGENTS FONCTIONNELS

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents Fonctionnels pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015 à :

Agents fonctionnels		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A. F. 1	250	1 457,60
A.F. 3	260	1 461
A.F. 5	275	1 465
A.F. 7	300	1 470
A.F. 9	330	1 488
A.F. 11	365	1 548
A.F. 12	385	1 583
A.F. 14	425	1 681
A.F. 15	450	1 712
A.F. 16	475	1 773

»»» ARTICLE 4 – AGENTS D'ENCADREMENT

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Agents d'encadrement pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015 à :

Agents d'encadrement		
Échelons	Coefficients	Salaires en euros
A.E. 1	300	1 470
A.E. 2	330	1 488
A.E. 3	365	1 548
A.E. 4	385	1 603
A.E. 5	425	1 705
A.E. 6	500	1 839
A.E. 7	640	2 280

»»» ARTICLE 5 – CADRES

Le barème mensuel des salaires professionnels catégoriels des Cadres pour 151,67 h s'élève, à compter du 1^{er} avril 2015 à :

ÉCHELONS	SALAIRES EN EUROS
C 11	2 100
C12	2 326
C 13	2 495
C21	2 876
C22	3 072
C23	3 330
C31	3 719
C32	3 967
C33	4 364

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

»»» ARTICLE 6 – DÉPÔT – EXTENSION

Le présent accord sera déposé conformément à la Loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Copie du récépissé du dépôt leur sera adressée.

Les signataires demandent l'application la plus rapide possible de la procédure d'extension, et en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire Fillon relative aux dates communes d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises (JO du 24 mai 2011) ne soit pas appliqué.

Fait à Paris, le 14 avril 2015



ACCORD NATIONAL EN DATE DU 3 FÉVRIER 2015

RELATIF À LA MISE EN ŒUVRE DU « PACTE RESPONSABILITÉ » AU SEIN DE L'INDUSTRIE DES TUILES ET BRIQUES

»» PRÉAMBULE

Dans le cadre de la Conférence sociale des 7 et 8 juillet 2014, la branche professionnelle des industries des Tuiles et Briques a décidé d'engager une négociation paritaire sur la mise en œuvre du pacte de responsabilité. Ce dernier a pour objectif de favoriser l'emploi en améliorant la compétitivité par le biais d'allègement des charges des entreprises.

Les organisations syndicales et la FFTB ont tiré bénéfice des discussions concernant le contrat de génération pour enrichir leur dialogue sur le « PACTE DE RESPONSABILITÉ ».

Après la présentation du diagnostic social de la branche en 2013 dans le cadre du contrat génération, l'exposé des données économiques et sociales présenté le 22 septembre 2014 a permis l'analyse de la situation économique et de l'emploi de la branche.

Ces données étaient issues d'une part des statistiques Insee en ce qu'elles concernent le nombre de mises en chantier et la production des tuiles et briques, et de la DARES de 2011 en ce qui concerne les données sociales.

Notre accord de mise en œuvre du Pacte responsabilité réaffirme la volonté de garantir l'emploi en favorisant la transmission et le développement des savoirs et des compétences.

Cette démarche de mise en œuvre du Pacte responsabilité est étroitement liée à la conjoncture économique, à l'activité des entreprises de la branche professionnelle et en particulier à l'évolution de l'activité du secteur du Bâtiment.

Après avoir établi un diagnostic de la situation économique et sociale, les parties signataires ont défini des objectifs relatifs à l'embauche des jeunes et à la formation ; cette dernière concernant notamment l'alternance, la valorisation du tutorat CQP, la valorisation de l'obtention du diplôme CQP.

»» TITRE 1 - LES SCENARI ÉCONOMIQUES ET DONNÉES SOCIALES

Dans le cadre de la 1^{re} réunion de négociation sur le pacte responsabilité en date du 12 septembre 2014, des données économiques et sociales (issues de l'exploitation des DADS 2011 et de l'Observatoire des métiers et des compétences de l'OPCA 3+) ont été apportées aux organisations syndicales de salariés.

1 – LES DONNÉES SOCIALES

Il ressort des données statistiques FFTB 2014 (chiffres 31/12/2013) que la branche professionnelle de l'Industrie des Tuiles et Briques a un effectif de 4 649 salariés en équivalent temps plein.

Le % de femmes dans la profession est de 13,1% selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres 2013), les hommes représentant 86,9 % des effectifs selon l'enquête annuelle FFTB 2014 (chiffres 2013).

La pyramide des âges pour l'ensemble du secteur industriel des Tuiles et Briques fait apparaître un âge moyen de 43,8 ans (moyenne 2013). Cet âge moyen est légèrement différent pour les salariés des deux sexes. Il est de 41,1 ans pour les femmes et de 44,2 ans pour les hommes.

Le nombre de salariés ayant moins de 30 ans représentent 10 % de l'effectif de 2013 dont 3,3 % ont au plus 25 ans.

Les salariés ayant 50 ans et plus représentent quant à eux 33 % de l'effectif 2013.

En 2013, le nombre de salariés sous contrat à durée indéterminée représente 96,4 % de l'effectif de la branche (effectif salariés en équivalent temps plein).

Le nombre total d'apprentis et de contrat de professionnalisation représente 2,3 % des

effectifs de la branche professionnelle selon l'enquête FFTB (chiffres 2013).

Les prévisions de départ à la retraite, communiquées par l'Observatoire des métiers de la profession le 9 décembre 2014 (panel entreprises 2013 représentant 3 258 salariés) lors de la CPNE, évaluées en fonction de l'âge légal de 62 ans sont les suivantes :

11 % des effectifs devraient partir à la retraite entre 2014 et 2019 (départs cumulés) :

46 % sont issus de la fonction Production,

21 % sont issus de la fonction Maintenance,

10 % sont issus de la fonction Commerciale,

9 % sont issus de la fonction Supports,

9 % sont issus de la fonction Logistique,

2 % sont issus de la fonction Qualité Sécurité Environnement,

2 % sont issus de la fonction Recherche et développement,

1 % sont issus des fonctions Achats – approvisionnements et Méthodes.

2 – LES DONNÉES ÉCONOMIQUES

À partir des données économiques Insee des années précédentes, des projections ont été établies. Elles lient le nombre annuel des mises en chantier, la production et l'emploi.

En 2014, les mises en chantiers ont atteint des niveaux historiquement bas.

En 2015, l'hypothèse porte sur une très légère reprise de la construction en raison des mesures mises en place par le gouvernement. Toutefois, la mise en chantier de 300 000 à 340 000 logements permettra de réduire les périodes de sous activité et d'utiliser partiellement l'ensemble des outils de production existants au sein de la profession des Tuiles et Briques.

En revanche, à compter du seuil de 350 000 logements, la profession s'accorde à considérer que le taux d'utilisation des outils de production augmentera et que le niveau d'emploi lié à cette activité devra se concrétiser par des embauches au sein de la profession des Tuiles et Briques.

»» TITRE 2 – LES ENGAGEMENTS ET OBJECTIFS DE LA BRANCHE

Les parties signataires entendent s'engager tout particulièrement en matière :

- de maintien de l'emploi et recrutement ;
- d'accompagnement des jeunes et de leur embauche ;

- de formation ;
- de transfert des savoir-faire issus de l'expérience.

1 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DU MAINTIEN DE L'EMPLOI ET RECRUTEMENT

Article 1.1 – MAINTIEN DE L'EMPLOI DE LA BRANCHE

Au regard de la pyramide des âges de la branche tuiles et briques (enquête FFTB effectifs 2013), les simulations des départs en retraite des salariés à l'âge de 62 ans révèlent un flux de sortie assez important.

En contrepartie de ce flux sortant, et dans le contexte suivant :

- mise en chantier annuelle d'environ 300 000 logements,
- place de la « terre cuite » dans la construction équivalente à 2013 (chiffres communiqués lors des NAO : nombre de logements et quantités de tonnes livrées).

Pendant la période d'application de l'accord, la branche des tuiles et briques s'engage à maintenir l'emploi en fonction des salariés sortants liés aux départs en retraite réalisés selon les dispositions légales d'âge à la retraite.

Les chiffres seront donnés annuellement dans le cadre du suivi de l'accord.

Article 1.2 – RECRUTEMENT DE SALARIÉS

Dans l'hypothèse où le marché de la construction évoluerait favorablement pour atteindre une mise en chantier de logements supérieure à 350 000, la branche des tuiles et briques recrutera 4 % de l'effectif de branche (enquête FFTB 2013). Ce volume de recrutement s'échelonnera sur les années en fonction de la progression de l'activité.

2 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES JEUNES ET DE LEUR ACCOMPAGNEMENT

La notion de « jeunes » recouvre les personnes âgées de moins de 26 ans. La branche se fixe comme objectif le recrutement et l'accompagnement des jeunes à travers plusieurs dispositifs.

Article 2.1 - RECRUTEMENT DES JEUNES

Dans le cadre du renouvellement de la pyramide des âges, le taux d'entrée annuel est de 2,5 % de l'effectif total (enquête FFTB chiffres 2013). La branche se fixe en conséquence comme objectif d'embaucher des jeunes de moins de 26 ans à hauteur de 15 % de ces

TUILES ET BRIQUES

2,5 %, soit 54 jeunes sur la période de 3 ans en CDI à temps plein.

L'évolution de l'embauche des jeunes sera appréciée annuellement pendant la durée de l'accord.

L'indicateur posé pour procéder à cette évaluation sera « le nombre d'embauchés de jeunes de moins de 26 ans sur l'ensemble des salariés ». L'information sera donnée lors de l'enquête salaire annuelle de branche par les entreprises adhérentes de la FFTB.

Par ailleurs, la branche des tuiles et briques rappelle la priorité donnée à l'accompagnement à la vie au travail des salariés en situation de handicap dans les entreprises relevant du secteur de l'Industrie des Tuiles et Briques.

La CPNE a confié cet objectif de mise en œuvre opérationnelle des engagements pris, à savoir : d'augmenter et pérenniser le taux d'emploi des personnes en situation de handicap dans les entreprises et de faire évoluer positivement le regard sur le handicap au travail, à l'OPCA de branche.

C'est dans ce contexte que la branche des Tuiles et Briques souhaite poursuivre sa sensibilisation et la communication vers ses entreprises afin d'encourager l'embauche de jeunes en situation de handicap.

Article 2.2 – INTÉGRATION ET ACCOMPAGNEMENT DES JEUNES EMBAUCHÉS

Attachés à la transmission des savoir-faire et à l'échange intergénérationnelle des compétences, les parties signataires rappellent la mise en place de l'outil « TSE – Transfert des savoir-faire issus de l'expérience » mis à la disposition des entreprises adhérentes de la branche par l'OPCA de branche.

En outre, afin de faciliter l'intégration des jeunes dans l'entreprise au moment de leur embauche, il est décidé de mettre en place à destination des entreprises, les dispositifs suivants :

- un livret d'accueil du jeune en entreprise,
- un parcours d'accueil du jeune embauché,
- un entretien de suivi,
- un référent.

Article 2.2.1 – Mise en place d'un livret d'accueil du jeune embauché

Sous réserve des dispositions déjà existantes au sein des entreprises, la branche s'engage à élaborer un modèle de livret d'accueil qui sera mis à la disposition des entreprises. Il

sera remis au jeune à l'occasion de toute embauche dans l'entreprise.

L'employeur remettra également au jeune une note d'information sur les régimes complémentaires de prévoyance, de frais de santé et de retraite, existants dans l'entreprise.

Article 2.2.2 – Mise en place du parcours d'accueil du jeune embauché

L'entreprise devra également prévoir un parcours d'accueil pour tout jeune embauché.

Article 2.2.3 – Mise en œuvre d'un entretien de suivi du jeune embauché

Avant la fin de la période d'essai prévue au contrat de travail, un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et le référent devra être mis en place. Celui-ci aura pour objectif d'examiner la maîtrise des compétences du nouvel embauché.

Article 2.2.4 – Accompagnement du jeune par un référent

Au moment de l'embauche du jeune, les entreprises pourront désigner et présenter un salarié référent, sur la base du volontariat, afin de faciliter l'intégration du jeune en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son organisation, son environnement et son poste de travail.

Une information sur le rôle du référent sera diffusée aux salariés.

Un support sera établi par la branche professionnelle sur la nature de la fonction de « référent ».

3 – LES ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE LA FORMATION

Les formations en alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation) favorisent l'employabilité des jeunes et en conséquence un meilleur accès à un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 3.1 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'ALTERNANCE

Il est rappelé que les contrats en alternance n'ont pas pour objet de pallier un manque d'effectif mais de permettre aux jeunes l'acquisition d'une qualification, l'accès à un métier par une première expérience professionnelle pour une intégration dans la vie active.

Le contrat d'apprentissage et le contrat de professionnalisation reposent l'un et l'autre sur une organisation de la formation associant une formation théorique à une formation pratique

en entreprise. Ces formations doivent être diplômantes ou qualifiantes.

Les contrats en alternance permettent d'une part pour les jeunes d'accéder à un emploi qualifié et d'autre part, à l'entreprise, de recruter par la suite des salariés spécialement formés aux métiers de l'entreprise ou disposant des compétences dont elle a besoin.

Les partenaires rappellent enfin que les stages sont des périodes temporaires de mise en situation en milieu professionnel afin que le stagiaire puisse acquérir des compétences professionnelles et qu'il puisse mettre en œuvre les acquis de sa formation professionnelle, en vue de l'obtention d'un diplôme ou d'une certification, favorisant ainsi son insertion professionnelle.

Article 3.1.1 – L'objectif de développement de la formation en alternance

La branche considère que l'alternance doit progresser à hauteur de 30 % sur 3 années. Elle doit donc atteindre 3 % de l'effectif fin 2017.

Cet objectif sera suivi annuellement et le nombre de contrats de formation en alternance sera collecté lors de l'enquête salaire annuelle FFTB.

Article 3.1.2 – L'apprentissage

Dans le cadre du contrat d'apprentissage, le responsable direct de la formation de l'apprenti assumant la fonction de tuteur est dénommée « maître d'apprentissage ».

a – Le fonctionnement

Le nombre maximal d'apprentis ou d'élèves de classes préparatoires à l'apprentissage pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise ou un établissement est fixé à deux pour chaque maître d'apprentissage.

Le maître d'apprentissage a pour mission de contribuer à l'acquisition par l'apprenti dans l'entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparés, en liaison avec le CFA.

L'employeur doit permettre au maître d'apprentissage de dégager sur son temps de travail les disponibilités nécessaires à l'accompagnement de l'apprenti et aux relations avec le CFA. Il veille à ce que le maître d'apprentissage bénéficie de formations lui permettant d'exercer correctement sa mission.

Le maître d'apprentissage, dans le cadre du parcours de formation de l'apprenti, est donc celui qui :

- accueille l'apprenti dans l'entreprise,
- présente le personnel et les activités de l'entreprise à l'apprenti,
- informe l'apprenti de l'ensemble des règles et usages internes à l'entreprise,
- accompagne l'apprenti dans la découverte du métier,
- organise et planifie le poste de travail de l'apprenti,
- permet à l'apprenti d'acquérir les savoirs professionnels nécessaires à l'exercice du métier,
- s'informe du parcours de formation de l'apprenti au CFA et des résultats obtenus,
- accueille le formateur du CFA responsable du suivi de l'apprenti en entreprise,
- évalue l'acquisition des compétences professionnelles de l'apprenti.

Il doit donc, pendant toute la durée du contrat d'apprentissage, permettre à son apprenti de développer ses propres capacités professionnelles et suivre son évolution professionnelle et scolaire. Il est l'interlocuteur du CFA.

b – La rémunération minimale des apprentis

L'article D. 6222-26 du Code du travail indique un pourcentage du SMIC en fonction de l'âge du salarié et de son année d'étude. La branche souhaite fixer une rémunération minimale supérieure à celle fixée par le Code du travail.

Celle-ci est fixée aux taux figurant dans le tableau ci-dessous :

Année d'exécution du ct	% du smic – de 18 ans		% du smic De 18 ans à – de 21 ans		% du smic 21 ans et +	
	Loi	Branche FFTP	Loi	Branche FFTP	Loi	Branche FFTP
1 ^{re} année	25%	40 %	41 %	50 %	53 %	60 %
2 ^e année	37 %	50 %	49 %	60 %	61 %	70 %
3 ^e année	53 %	60 %	65 %	70 %	78 %	85 % ou salaire minimum conventionnel s'il est plus favorable.

Article 3.2 – ENGAGEMENTS EN FAVEUR DES CQP

Le Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) est une reconnaissance professionnelle nationale créée pour un métier spécifique et délivrée par les partenaires sociaux d'une branche professionnelle. Il est conçu par et pour les professionnels de la branche et décerné par un jury paritaire. Le Certificat de Qualification Professionnelle est une attestation officielle reconnue par toutes les entreprises du secteur.

La branche des « tuiles et briques » rappelle son attachement aux CQP de la profession, lesquels sont des outils à privilégier dans le développement du contrat de professionnalisation.

Elle s'engage ainsi :

- à intensifier le nombre annuel de salariés formés,
- à créer une prime d'obtention du CQP,
- à valoriser le tutorat CQP.

Article 3.2.1 – Intensifier le nombre annuel de salariés formés dans le cadre des CQP

La FFTB s'engagera auprès des entreprises à utiliser cet outil de formation par différents moyens d'informations.

Article 3.2.2 – Créer une prime d'obtention du CQP

Par ailleurs, afin de reconnaître son investissement personnel et professionnel, le salarié qui se sera formé (VAE, contrat de professionnalisation, période de professionnalisation), se verra attribuer une prime de 500 euros bruts, versée à l'obtention de son CQP « tuiles et briques ».

Article 3.2.3 – Valoriser le tutorat CQP par une prime

Le tutorat est considéré comme un levier d'intégration, d'appropriation des valeurs, de transmission et de développement des compétences.

Le tuteur veille à la bonne insertion du salarié et contribue à l'évaluation de ses compétences. Il remplit pour cela une mission de transmission des savoirs et savoir-faire du métier. Dans le cadre d'un contrat de professionnalisation, il accompagne le bénéficiaire dans l'acquisition des connaissances et des compétences nécessaires à la tenue de l'emploi ou à la qualification visée.

Le tuteur est choisi sur la base du volontariat, en raison de ses compétences avérées au regard de la qualification visée par le dispositif de formation, et ses capacités à transmettre les savoirs et la culture du métier.

Afin d'optimiser l'accomplissement de sa mission, chaque entreprise mettra en œuvre une formation des tuteurs telle que proposée par l'OPCA de branche. Il est par ailleurs rappelé qu'un dispositif d'accompagnement « Cap Tutorat » est développé au niveau de l'OPCA de branche.

Afin de valoriser la fonction de tutorat et de reconnaître l'investissement personnel et professionnel du tuteur CQP, les salariés qui exercent une fonction de tuteur CQP auprès d'un autre salarié de l'entreprise bénéficient d'une prime de tutorat.

Le bénéfice de cette prime est réservé au tutorat exercé dans le cadre d'une formation suivie exclusivement en vue de l'obtention d'un certificat de qualification professionnelle (CQP) reconnu par la branche.

Le montant de la prime de tutorat est fixé forfaitairement quel que soit le nombre de personnes confiées au tuteur, étant précisé qu'un tuteur ne peut pas accompagner plus de deux salariés en même temps.

Cette prime est fixée à 50 € bruts par mois de tutorat. Le montant global de la prime est versé en une seule fois à l'issue de l'action de formation ayant donné lieu à tutorat. Pour les formations supérieures à 12 mois, un premier versement de la prime est effectué à l'issue des 12 premiers mois de tutorat.

»» TITRE 3 – MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

Article 1 – Modalité de suivi de l'accord

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel dans le cadre de la CPNE. L'Observatoire des métiers fournira les éléments nécessaires à cet examen dans le cadre des données de l'emploi.

Un bilan complet sera réalisé à son échéance au 1^{er} trimestre 2018.

Article 2 – Date d'effet et mise en œuvre

Les dispositions du présent accord entrent en vigueur à compter de la date de parution de son arrêté d'extension au Journal Officiel.

TUILES ET BRIQUES

Les parties s'engagent à les mettre en œuvre dans les meilleurs délais.

Article 3 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. À l'échéance de son terme, il ne continuera pas à produire ses effets comme un accord à durée indéterminée.

Article 4 – Adhésion – dénonciation – révision

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

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

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

Le présent accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par le 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.

Article 5 – Notification et dépôt de l'accord

Le présent accord a été 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 déposé dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et L. 2231-7 du même code.

En même temps que son dépôt, il fait l'objet d'une demande d'extension auprès de la Direction générale du travail.

»» TITRE 4 – FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur.

Aucune disposition négociée de l'entreprise ou de l'établissement au titre du présent accord ne pourra prévoir de dispositions moins favorables au salarié que les dispositions applicables au niveau de la branche.

Fait à Paris, le 3 Février 2015.

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

BRANCHE DES INDUSTRIES CARTONNAGE ET DES ARTICLES PAPETERIES – AVENANT N° 151 – SALAIRES MINIMA PROFESSIONNEL 2015 C'EST SIGNÉ...

Faisant suite à la 2^e réunion de la NAO de la Branche, tenue sur Paris le 1^{er} avril 2015, et portant sur les Salaires Minima Professionnel (SMP) 2015, nous avons réussi à obtenir une AG générale équivalente à celle du SMIC de + 0,83 % pour les 1^{ers} niveaux de la grille de classification, puis ensuite une revalorisation comprise entre + 0,6 et 0,5 %.

Pour rappel la 1^{re} réunion de la NAO de la Branche s'était soldé le 1^{er} mars dernier, par un échec avec un mandat patronal du syndicat de la Branche, la FFCP, proche de 0 % pour l'AG 2015 !

En conséquence, et après consultation de nos négociateurs et de nos structures, et après la signature des syndicats représentatifs dans cette Branche et dans l'ordre : la FILPAC-CGT, puis la FCE-CFDT Papier Carton, la Fédé-

ration FO Construction, secteur Papier Carton, a décidé elle aussi de ratifier le texte de cet accord, qui a donc été finalement signé par toutes les o.s. de salariés de la Branche sauf la CFTC Papier Carton.

La Fédération tient à préciser que dans cette Branche, les salaires minima conventionnel sont perçus par 70 % des salariés travaillant sous cette CCN (Convention Collective Nationale) !

Aussi la NAO nationale de cette Branche a un véritable impact sur les rémunérations, qui plus est, avec aussi la prime d'ancienneté qui est calculée sur le salaire de base conventionnel du coefficient du salarié !

Le texte de l'accord est disponible sur le site Internet de la Fédération.

CONVENTIONS COLLECTIVES PRODUCTION & DE LA TRANSFORMATION DES PAPIERS, CARTONS, CELLULOSES ET PRODUITS CONNEXES :

Résumé de la 2^e réunion de N.A.O. 2015 de la Branche portant sur les salaires minima conventionnels – tenue le 27 mai sur Paris :

Pas d'accord sur les salaires 2015 car le syndicat majoritaire FILPAC-CGT ne peut pas signer la dernière proposition patronale !

Voici le résumé de la 2^e réunion de la N.A.O. 2015 (la 1^{re} réunion a eu lieu le 22 avril dernier de Branche) portant sur la grille des salaires minima mensuels conventionnels et les primes diverses, qui s'est tenue le 27 mai sur Paris entre les 5 organisations syndicales (o.s.) de salariés et le syndicat patronal du Papier Carton l'UNIDIS.

La délégation FO était représentée par Yannick Farré, Christophe Vanier, Yannick Lafosse, Nicolas Cauchy et Albéric Deplanque de la Fédération. La FILPAC-CGT était représentée par 4 délégués, la FCE-CFDT par 6, la CFTC par 1 et la CFE-CGC par 2. L'UNIDIS, le syndicat patronal de la Branche était représenté par 3 personnes.

PAPIER = CARTON

Le rappel des différentes demandes des o.s. de salariés déjà formulées le 22 avril :

- FILPAC-CGT : AG de + 3 % des salaires minima et primes diverses ainsi que de revoir l'ancienneté.
- FCE-CFDT : AG de + 1,5 % et aucune autre demande particulière exceptée de revoir l'ancienneté.
- CFTC : AG basée sur celle du SMIC 2015 soit + 0,83 %.
- CFE-CGC : même demande que la CFTC.
- FO : AG équivalente au SMIC 2015 soit + 0,83 %, plus un rattrapage du pouvoir d'achat de + 2 %, idem pour toutes les primes diverses et surtout une demande forte d'améliorer enfin le calcul de la prime d'ancienneté conventionnelle, qui est bloquée depuis 2001 (accord signée par la seule CFDT à l'époque).

L'UNIDIS nous a réexpliqué qu'avec les difficultés économiques de la Branche mais aussi le faible niveau actuel d'inflation (+ 0,1 % sur les 12 derniers mois), qu'il maintenait leur 1^{re} proposition du mois d'avril (que nous vous résumons dans les 3 tableaux dans les pages suivantes) et qu'elle ne pouvait être améliorée.

Soit une AG comprise entre + 0,83 % et 0,6 % sur les premiers coefficients, puis pour le reste de la grille un maintien des écarts en « valeur absolu d'euros » entre les différents coefficients de la grille de classification conventionnelle. Cette proposition patronale est aussi la dernière et que, faute d'un accord rien ne sera appliqué.

Puis l'UNIDIS a expliqué avoir enfin, pour la 1^{re} fois depuis 2001, obtenu un mandat pour augmenter le point 100 mini servant de base de calcul à la prime d'ancienneté conventionnelle. Rappel cette prime peut évidemment comme toute disposition conventionnelle être améliorée en entreprise par un accord.

Le point 100 mini ancienneté de Branche à partir duquel est calculé à minima la prime

d'ancienneté passerait ainsi de 589,06 € à 590 €.

Un tour de table a eu lieu ensuite, dans l'ordre du poids respectif de la représentativité syndicale dans la Branche, c'est ainsi que la FILPAC-CGT 1^{re} organisation syndicale (o.s.) dans le papier carton a pris la parole la 1^{re} et tout en actant l'avancée sur la prime d'ancienneté, elle a rejeté la proposition patronale et la nouvelle grille proposée.

Puis la FCE-CFDT, 2^e o.s. dans la Branche, a exprimé elle aussi un intérêt pour l'avancée obtenue sur l'ancienneté, mais estime que l'AG sur les salaires minima reste certainement insuffisante. Elle rappelle aussi que pesant moins de 30 % de représentativité syndicale de Branche, elle ne peut signer seule un accord.

Puis FO a pris la parole, en exprimant comme les 2 autres o.s. un intérêt pour l'AG de la prime d'ancienneté, mais en ajoutant la demande que le calcul de la prime d'ancienneté minima conventionnelle soit augmentée tous les ans, à la date d'anniversaire du contrat et non tous les 3 ans (la prime est en effet majorée à 3 ans, puis il faut attendre la 6^e année pour qu'elle passe à 6 %, puis 9, puis 12 et enfin à 15 ans). Pour l'AG de la grille de classification de la Branche FO estime que c'est insuffisant. Cependant la négociation étant terminée il faut être responsable du côté des organisations syndicales et qu'il faut penser aux salariés qui sont payés au salaire minima conventionnel de Branche et, ils sont hélas de plus en plus nombreux. Cependant, FO a rappelé que cette responsabilité incombe en premier lieu au seul syndicat majoritaire de la Branche et donc que, sans sa signature éventuelle sur ce projet d'accord NAO 2015 de la Branche, rien n'avancera si ce n'est un gel des salaires.

Puis la CFE-CGC et la CFTC ont exprimé les mêmes remarques que FO.

PAPIER = CARTON

Avantages/ Primes divers	Valeur depuis le 1 ^{er} mars 2014	Proposition FO au 1 ^{er} mai 2015	Évolution en %	Proposition patronale le 1 ^{er} mai 2015	Évolution en %
Panier nuit Mini Branche	5,25 €	5,40 €	2,83	5,28 €	0,60
Base avantage pécuniaire de nuit bloqué depuis 4 ans	633,00 €	696,30 €	10,00	633,00 €	0,00
Garantie annuelle mini Branche de rémunération des OETAM = le coef. 125 + 3 % × 12 mois	17 873,00 €	18 380,00 €	2,84	18 021,00 €	0,83
Astreinte par semaine Mini Branche	110,34 €	113,46 €	2,83	112,00 €	1,20
Astreinte par jour et majoration si jour férié Mini Branche	15,77 €	16,22 €	2,83	16,00 €	1,20

Grille de classification Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise, page suivante.

Grille de Classification des Ingénieurs et Cadres					
Niveaux	Rémunération Annuelle Minimale (RAM) Valeur 2014	RAM 2015 proposée par FO	Évolution en %	RAM 2015 proposée par le Patronat	Évolution en %
Débutant – 2 ans	26 838 €	27 152 €	1,17	26 945 €	0,40
Débutant 2 à 5 ans ancienneté	30 000 €	30 351 €	1,17	30 120 €	0,40
A (PMSS de 2015 x 12)	37 600 €	38 040 €	1,17	37 750 €	0,40
B	43 354 €	43 861 €	1,17	43 527 €	0,40
C	56 773 €	57 437 €	1,17	57 000 €	0,40

La séance a été levée à 11 h 30 sur un échec de la NAO 2015 de la branche.

Néanmoins l'UNIDIS le syndicat patronal enverra sa toute dernière proposition aux 5 o.s. de salariés, et leur laissera 15 jours de réflexion pour une éventuelle signature.

PAPIER = CARTON

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 Mensuels 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

INFORMATIONS GÉNÉRALES

AGENDAS ET CALENDRIERS 2016

**LA NOUVELLE VERSION DES AGENDAS
DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE
CONSTRUCTION 2016**

**EST DÉSORMAIS
DISPONIBLE.**

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

Par ailleurs, suite à une modification tardive des congés scolaires par le Ministère de l'Éducation Nationale, les zones et congés scolaires 2015-2016 et 2016-2017 des agendas sont inexacts. Vous trouverez un feuillet rectificatif à l'intérieur contenant les zones et congés scolaires 2015-2016 et 2016-2017 modifiés.

Et suite au succès de l'année dernière, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous propose à nouveau ses calendriers, que vous pouvez dès à présent commander.

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

»»» COMMANDE

Nom et prénom :

Syndicat :

Quantité agendas :

Quantité calendriers :

Adresse de livraison :

.....

Tél. : Courriel :

Date :

Signature :

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

INFORMATIONS GÉNÉRALES



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



ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE

C'EST LA RENTRÉE,

À la demande de ma rédactrice en chef, je vais, mes chers lecteurs, en cette fin de vacances et début d'une période de travail bien méritée, traiter de la rentrée. C'est un moment bienvenu après un mois d'ennui et de nostalgie de l'action perdue, par un arrêt obligatoire (Ouf). Mes confrères, ces personnages bouffis de prétentions et rongés par la jalousie, qui attendent la sortie de mes éditos pour s'en inspirer et rendre de pâles copies à leur directeurs de publications, ces journalistes, oui, n'ont pas pensé à traiter du délicat problème de la rentrée (re ouf). Je vais m'y atteler, mais d'abord, avant d'entrer dans le vif du sujet, dans le gras, dirais-je plus trivialement, je voudrais rappeler la naissance d'un personnage oublié. Il s'agit d'Onésiphore Crépiné né le premier septembre 1898 à Vouzy la Capétienne. Ce village est réputé puisque c'est également entre ses murs qu'est née la Grande Lulu, bien connue du tout Paris et notamment de nombreux hommes politiques à la recherche d'inspiration, car il paraît qu'elle a beaucoup d'imagination, mais Bref...

OC comme on l'appelait familièrement à la faculté des sciences, fut l'inventeur du Cache-pot. Ce trait de génie n'a pas été bien reçu au début : il eut immédiatement contre lui tous les fleuristes conservateurs et rétrogrades, il fut bafoué, vilipendé, insulté, traîné en justice, ses parents furent ruinés par des procès onéreux, ses caches-pots furent piétinés en place de grève. Mais le célèbre inventeur tint bon, il imposa son invention. OC méritait ce rappel.

Je mets à profit cette parenthèse, pour vous parler de deux études en cours, avec en fond l'écologie, je le précise, c'est important. Elles concernent toutes deux l'eau. La première, fait suite à une dénonciation anonyme dont l'auteur prétend que l'eau ne serait pas vraiment de l'eau. Des recherches sont en cours de façon à prouver que l'eau est bien de l'eau et il paraîtrait que sur ce plan (d'eau) les choses avancent. La seconde, très délicate est de savoir si l'eau bouillante est aussi chaude en hiver qu'en été, ce qui est loin d'être prouvé : on sait qu'en principe l'eau bouillante devrait être plus chaude en été, mais l'hiver ? Surtout s'il gèle très fort ? Autant de questions sur lesquelles vont se pencher nos savants.

Venons-en maintenant à la rentrée, que nous vivons actuellement, thème principal de la présente contribution. Cette rentrée, ne doit pas esquiver cependant la sortie, bien que cette dernière soit intrinsèquement dépendante de la rentrée, souvenez-vous de la chanson de Sheila, « l'heure de la sortie », remémorez-vous les paroles et vous aurez tout compris. Je pense avoir rempli ma mission, que cela soit sur le sujet brûlant qui reste malgré les fâcheux un problème économique, tout en agrémentant cette page d'un rappel historique et d'une touche de science écologique.

 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 2013	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