



ÉDITORIAL

CA DÉCENTRALISÉE À GRANVILLE

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction s'est réunie fin septembre à Granville pour sa CA décentralisée qui fut un succès.

Les sujets de la rentrée ont été abordés de manière constructive et les décisions prises à l'unanimité.



Le camarade Gaétan NUGUES a été désigné en qualité d'animateur du secteur « Bois » sous l'autorité du Secrétaire Général.

Frank SERRA, Secrétaire Général

INFORMATIONS GÉNÉRALES › p. 2 et 37-38

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT › p. 3-5

INDUSTRIES DU BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE › p. 6-8

INDUSTRIES CÉRAMIQUE DE FRANCE › p. 9-17

PANNEAUX À BASE DE BOIS › p. 18-24

NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION › p. 25-27

INDUSTRIE CIMENTIÈRE › p. 28-29

CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION › p. 30-33

PAPIER & CARTON › p. 34-35

INSTRUMENTS À ÉCRIRE › p. 36

Nous rappelons à tous nos camarades que le Congrès de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction est prévu en novembre 2017.

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction félicite notre camarade Yvan Payan pour sa désignation en qualité de Coordinateur syndical du groupe ENGIE.



Monsieur Henri DUCRE
DRH Groupe ENGIE
Tour T1 – 1 place Samuel de Champlain,
Faubourg de l'Arche
92930 Paris La Défense Cedex

Paris, le 5 octobre 2015

Réf. : DP/VC n° 9/15

Objet : Désignation du Coordinateur syndical FORCE OUVRIÈRE du Groupe ENGIE

Monsieur,

J'ai l'honneur de vous informer que la Confédération Générale du Travail-FORCE OUVRIÈRE procède à la désignation de Monsieur Yvan PAYAN, salarié de COFELY Services, en qualité de Coordinateur syndical représentant la cgt-FORCE OUVRIÈRE dans le Groupe ENGIE, en remplacement de Monsieur Gildas GOUVAZE.

Je vous remercie de lui adresser toutes convocations et informations nécessaires à l'exercice de ce mandat.

Veuillez agréer, Monsieur, l'assurance de mes salutations respectueuses.

Didier PORTE
Secrétaire Confédéral

COPIES : Fédérations FO Énergie-Mines, Construction, Métaux, FEC,
gildas.gouvaze@gdfsuez.com ; yvan.payan@cofelv-gdfsuez.com

Confédération Générale du Travail FORCE OUVRIÈRE
141, avenue du Maine – 75680 PARIS Cedex 14
Téléphone : 01 40 52 82 00 – Télécopie : 01 40 52 82 02
<http://www.force-ouvriere.fr>
SIRET : 784 578 247 00040 – Code NAF 9420 Z

ACCORD DU 14 AVRIL 2015 RELATIF AU RÉGIME COMPLÉMENTAIRE FRAIS DE SANTÉ DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

PRÉAMBULE

Dans le cadre de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les partenaires sociaux de la branche « Fabrication de l'Ameublement » ont souhaité mettre en place une couverture collective à adhésion obligatoire pour les salariés en matière de remboursements complémentaires de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident au 1^{er} janvier 2016.

Les parties signataires du présent accord entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre, notamment, aux deux objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés des entreprises relevant de la Convention Collective de la Fabrication de l'Ameublement en matière de remboursements complémentaires de frais de santé ;
- assurer un niveau de garanties supérieur à celui prévu par l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité sociale.

Les dispositions du présent accord s'inscrivent dans le cadre des « contrats responsables » conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Le présent accord collectif constitue une annexe à la convention collective de la Fabrication de l'Ameublement.

»»» ARTICLE I : CHAMPS D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application professionnel de la Convention Collective Nationale de la Fabrication de l'Ameublement.

Ces entreprises appliquent de façon obligatoire le régime complémentaire Frais de santé institué dans le présent accord.

Les entreprises actuellement couvertes par un autre régime complémentaire « Frais de santé »

qui comporterait des dispositions moins favorables, devront adapter, leurs garanties pour répondre aux obligations conventionnelles (garanties minimum du régime et financement minimum de l'employeur notamment). Les entreprises de la Branche devront ainsi comparer, ligne par ligne, leur accord d'entreprise avec l'accord de Branche.

»»» ARTICLE II : BÉNÉFICIAIRES DES GARANTIES

Les bénéficiaires du présent régime sont l'ensemble des salariés des entreprises de la Branche.

Les ayants-droits des salariés de l'entreprise peuvent bénéficier de la couverture des frais de santé ainsi définie par le présent accord par souscription, à l'initiative du salarié assuré, directement auprès de l'organisme assureur. Ce dernier assure la gestion des options choisies par le salarié.

»»» ARTICLE III : DISPENSE D'AFFILIATION

Toutefois, les salariés ont la faculté de refuser expressément et par écrit la proposition d'adhésion au régime que leur soumet leur employeur lorsqu'ils se trouvent dans les conditions prévues à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité sociale.

Les différents cas de dispenses seront communiqués aux salariés au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, ainsi qu'au moment de l'embauche de nouveaux salariés.

Les dispenses d'affiliation ne sont valables qu'après justification par les salariés, à l'exception des contrats à durée déterminée de moins d'un an, de la couverture souscrite par ailleurs.

La non-délivrance du justificatif dans les délais impartis, entraînera l'affiliation automatique du salarié au présent régime obligatoire. Dans tous les cas, l'employeur doit être en mesure de produire la demande de dispense des salariés concernés.

En aucune manière, les dispenses d'affiliation prévues ne peuvent être imposées par l'employeur.

»» ARTICLE IV : PORTABILITÉ ET MAINTIEN DE LA COMPLÉMENTAIRE « FRAIS DE SANTÉ » EN CAS DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL ET/OU RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL

En application des dispositions de la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, il est mis en œuvre un dispositif de « portabilité », permettant aux salariés de bénéficier, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, d'un maintien des régimes complémentaires « frais de santé » dont ils bénéficiaient au sein de l'entreprise, en cas de rupture de leur contrat de travail ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage (à l'exception du licenciement pour faute lourde). Cette portabilité est mise en place dans les conditions prévues par l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité sociale.

»» ARTICLE V : GARANTIES DU RÉGIME CONVENTIONNEL

Les prestations ci-dessous s'entendent en complément de la Sécurité sociale et dans la limite des frais engagés.

	Régime Fabrication de l'Ameublement
Soins courants Consultations généralistes et spécialistes Actes techniques médicaux Auxiliaires médicaux Analyses Radiologie	100 % TM (1) 100 % TM 100 % TM 100 % TM 100 % TM
Pharmacie	100 % TM
Hospitalisation Honoraires (médecins ayant adhéré au dispositif du CAS (2)) Honoraires (médecins n'ayant pas adhéré au dispositif du CAS (2)) Frais de séjour Forfait journalier Chambre particulière	100 % TM + 70 % BR (3) 100 % TM + 50 % BR 100 % TM pris en charge 30 €/jour
Dentaire Soins dentaires Prothèses dentaires Orthodontie	100 % TM 100 % TM + 150 % BR 100 % TM + 50 % BR
Optique (1 équipement tous les 2 ans ou tous les ans en cas d'évolution de la vision et pour les salariés de moins de 18 ans) Équipement monture + verres « simples » (2 verres) Équipement monture + verres « complexes » (2 verres) Lentilles remboursées par la Sécurité sociale	240 € 280 € 100 € par an
Autres Prothèses auditives Autres prothèses médicales Cures thermales Actes de prévention Médecine douce (ostéopathie)	100 % TM 100 % TM 100 % TM 100 % BR 1 consultation/an (max : 23 € par consultation)

(1) TM = Ticket Modérateur – (2) CAS = Contrat d'Accès aux Soins – (3) BR = Base de Remboursement de la Sécurité sociale.

Les verres « simples » sont les verres à simple foyer dont la sphère est comprise entre - 6 et + 6 et le cylindre inférieur à 4.

Les verres « complexes » sont les verres à simple foyer dont la sphère est inférieure à - 6 ou supérieure à + 6 ou dont le cylindre est supérieur à 4 ainsi que les verres multifocaux ou progressifs.

»» ARTICLE VI : LE CARACTÈRE RESPONSABLE DU CONTRAT

Le présent régime a pour objet le remboursement total ou partiel des dépenses de santé engagées par le participant, en complétant, acte par acte, les prestations versées par la Sécurité sociale, dans la limite des frais engagés.

Ce régime s'inscrit dans le cadre du dispositif législatif relatif aux contrats dits « responsables » défini par l'article 57 de la loi n° 2004-810 du 13 août 2004 et à ses différents décrets et arrêtés d'application. Le présent régime ne rembourse notamment ni les pénalités mises à la charge de l'assuré en cas de non-respect du parcours de soin, ni la participation forfaitaire et la franchise prévues à l'article L. 322-2 du Code de la Sécurité sociale.

En tout état de cause, les garanties du présent régime seront adaptées en fonction des évolutions législatives et réglementaires régissant les garanties des contrats dits « responsables ».

»» ARTICLE VII : FINANCEMENT DU RÉGIME

Le financement du contrat collectif de l'entreprise dont les garanties sont définies par le présent accord est assuré par une cotisation répartie de la façon suivante :

- 50 % minimum à la charge de l'employeur,
- 50 % maximum à la charge du salarié.

»» ARTICLE VIII : OBLIGATIONS D'INFORMATIONS

Les parties rappellent que les entreprises sont tenues de remettre à leurs salariés un exemplaire de la notice d'information qui leur sera transmise par l'organisme assureur auprès duquel les garanties seront souscrites, laquelle définit, notamment, lesdites garanties, leurs modalités d'entrée en vigueur, ainsi que les hypothèses d'exclusions ou de limitations de garanties.

»» ARTICLE IX : COMMISSION PARITAIRE DE SUIVI : SANTIFA

Les signataires de l'accord décident de confier à une commission paritaire désignée au niveau de la Branche des missions spécifiques en matière de régime complémentaire obligatoire de frais de santé. Cette commission, à compter de l'extension du présent accord, sera chargée d'assurer le suivi technique et la gestion du régime.

Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et d'un nombre égal de représentants patronaux.

Elle se réunira au moins deux fois par an.

La partie patronale assurera le secrétariat lié à la convocation des membres et invités, à la rédaction des comptes-rendus et à toute formalité résultant des travaux de ladite commission. La convocation parviendra à chacun des membres et invités dans un délai, si possible, d'au moins 15 jours avant chaque réunion.

Afin d'assurer le plein exercice, dans des conditions pérennes et équitables, du droit à la négociation collective des salariés et employeurs de la Branche, les partenaires sociaux conviennent que le salaire des membres de la commission paritaire SANTIFA sera maintenu par l'entreprise dont ils relèvent pour le temps passé par eux en réunion.

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Le présent accord entrera en vigueur le 1^{er} janvier 2016.

»» ARTICLE XI : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé ou dénoncé selon les conditions en vigueur du Code du Travail. La commission paritaire de Branche composée de toutes les organisations syndicales de salariés signataires ou non dudit accord pourra ainsi décider des évolutions, modifications ou adaptations qui s'avèreraient nécessaires.

»» ARTICLE XII : DÉPÔT

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 de dépôt leur sera adressée.

Fait à Paris, le 14 avril 2015

ACCORD DU 24 JUIN 2015 RELATIF AUX COLLECTES DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS DE PIN MARITIME EN FORÊT DE GASCOGNE

»»» PRÉAMBULE

Exprimant une volonté commune de poursuivre une politique de développement de la formation professionnelle et de l'insertion au bénéfice des entreprises et des salariés du secteur de l'Industrie du bois de Pin maritime en forêt de Gascogne, les parties signataires conviennent des dispositions qui suivent :

»»» TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article 1 : Objet

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser à OPCALIA ou au FAFSEA dénommés « OPCAS de branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles ceux-là ont compétences de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

Article 2 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux entreprises et/ou établissements utilisant à titre principal le Pin Maritime en Forêt de Gascogne situés principalement dans les départements des Pyrénées-Atlantiques, Charente, Charente-Maritime, Landes, Dordogne, Gironde, Lot-et-Garonne et qui ne sont pas liés par une Convention Nationale particulière à une industrie non visée au paragraphe suivant :

Les entreprises et/ou établissements visés par le présent accord sont ceux qui exercent à titre principal l'une des activités mentionnées aux numéros suivants de la nomenclature d'activités française (N.A.F. rév. 2, 2008).

1610 A : Sciage et rabotage du bois hors imprégnation.

À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du Code Rural et exerçant à titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

1623 Z : Fabrication de charpentes et de menuiserie. Est visée par la présente convention uniquement la fabrication de bardeaux, baguettes et moulures.

1624 Z : Fabrication d'emballages en bois.

Y compris le montage de caisses en bois.

1629 Z : Fabrication d'objets divers en bois.

Cette classe comprend uniquement la fabrication d'objets divers en bois tels que manches et montures pour outils, cintres et autres formes en bois, porte manteaux et ustensiles ménagers en bois, coffrets, bobines et articles en bois tourné, articles d'ornements ou de marqueterie.

»»» TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES A LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS-FORMATIONS PAR LES OPCAS DE BRANCHES

Article 3 : Entreprises employant moins de 10 salariés

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'un des

OPCAS de branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du Code du Travail, comprenant :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.
2. Une contribution « plan de formation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 4 : Entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du Code du Travail, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'un des OPCAS de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visée aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-3 du Code du Travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du Code du Travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur 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 prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du Code du Travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du Code du Travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

5. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 5 : Entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du Code du Travail, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'un des OPCAS de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versée au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du Code du Travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du Code du Travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur 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 prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du Code du Travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du Code du Travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.
3. Une contribution « plan de formation » de 0,10 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.
5. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 6 : Entreprise employant 300 salariés et plus

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10, les entreprises employant 300 salariés et plus sont tenues de verser à l'un des OPCAS de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 1 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-5 du Code du Travail, décomposée comme suit :

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,40 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du Code du Travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur 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 prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du Code du Travail est fixé à 0,8 %.

Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du Code du Travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés.

3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

4. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

Article 7 : Dispositions communes à toutes les entreprises

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'un des OPCAS de Branche la contribution « CIF-CDD » égale à 1 % du montant des rémunérations versées aux titulaires d'un contrat à durée déterminée pendant l'année en cours, dans les conditions visées aux articles L. 6322-37 et suivants du Code du Travail.

»» TITRE III : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 8 : Date d'effet

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il s'appliquera pour les collectes réalisées à partir du 28 février 2016.

Article 9 : Clause de sauvegarde

Le présent accord annule et remplace toutes dispositions antérieures ayant le même objet.

Le présent accord ne peut en aucun cas se cumuler avec des obligations ultérieures d'origine législative, réglementaire ou conventionnelle, relatives à la collecte et/ou l'affectation de fonds de formation professionnelle et ayant une incidence sur le présent accord.

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

Article 10 : Dépôt et extension

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent accord auprès des services compétents du Ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes en confiant les démarches aux Fédérations d'employeurs signataires.

Elles conviennent de demander l'extension et confient aux Fédérations d'employeurs signataires de faire les démarches nécessaires à l'extension dans les meilleurs délais après signatures.

Article 11 : Durée de raccord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 2 ans.

Article 12 : Adhésion

Toute organisation professionnelle ou 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.

Article 13 : Dénonciation, révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

Le présent accord pourra être dénoncé en respectant un préavis de 3 mois et sauf conclusion d'un nouvel accord, il cessera de produire ses effets après le délai d'un an à compter de la fin du préavis.

Fait à Gradignan, le 24 juin 2015

ACCORD DE BRANCHE RELATIF AU FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES DE LA BRANCHE DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

»» PRÉAMBULE

Les organisations syndicales considèrent que la négociation de Branche est le moyen privilégié pour parvenir à concilier les intérêts des salariés avec les spécificités et les besoins des entreprises.

Afin de favoriser le dialogue social et par là même la négociation collective, les partenaires sociaux souhaitent encadrer les règles de fonctionnement des instances paritaires nationales de la Branche des Industries céramiques de France, déterminer les modalités de participation et de leur prise en charge.

Dans ce cadre, les entreprises de la Branche s'engagent à :

- ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, d'exercer ou non des fonctions syndicales,
- à laisser aux représentants syndicaux le temps nécessaire pour participer aux instances paritaires de la Branche et réunions préparatoires et de respecter la libre expression des représentants d'organisations syndicales.

»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application

de la Convention Collective des Industries Céramiques de France (article G1).

»» ARTICLE 2 : ORGANISATION ET FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

ARTICLE 2-1 : NOMBRE DE COMMISSIONS PARITAIRES DE LA BRANCHE ET COMPOSITION DES DÉLÉGATIONS SYNDICALES

Pour tenir compte de la charge imposée aux entreprises, chaque organisation syndicale s'assurera, sauf exception qu'elle justifiera, à ne pas inclure dans leur délégation plus d'un salarié par établissement.

ARTICLE 2-2 : GROUPES DE TRAVAIL PARITAIRES

Les groupes de travail paritaires sont réservés aux sujets relevant d'une technicité particulière, qui nécessitent un travail d'expertise en amont des négociations.

Les groupes de travail paritaires sont créés par thème à l'initiative de la commission paritaire nationale.

Ces groupes de travail n'ont pas vocation à négocier ; ils ont pour but de mener une réflexion

Commission paritaire	Nombre de représentants des organisations syndicales représentatives	Nombre de réunions minimum/an à titre indicatif
CPN (Commission Paritaire Nationale)	4 représentants par organisation syndicale	6 à 10 réunions
CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle)	2 représentants par organisation syndicale	2 réunions
CPV (Commission Paritaire de Validation)	2 représentants par organisation syndicale	Autant que besoin
Commission d'interprétation	2 représentants par organisation syndicale	Autant que besoin

xion exploratoire sur les sujets abordés dans le cadre de la négociation.

Leur composition est fixée à deux représentants par organisation syndicale de la Branche reconnue représentative au plan national et à un nombre de représentants des employeurs égal au nombre total de représentants des organisations syndicales.

La CPN peut décider de faire appel à un expert, dont le coût sera pris en charge par la CICF.

ARTICLE 2-3 : RÉUNIONS PRÉPARATOIRES

Elle aura lieu la veille des réunions paritaires, avec quatre (4) représentants par organisation syndicale pour les CPN, et deux (2) représentants par organisation syndicale pour les CPNE-FP.

ARTICLE 2-4 : RÈGLES DE FONCTIONNEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

Le secrétariat de l'ensemble des instances et des groupes de travail paritaires est assuré par le Responsable des Affaires Sociales de la CICF. Il participe à l'ensemble des instances paritaires.

Les instances paritaires se réunissent sur convocation adressée aux fédérations par la CICF, dix (10) jours ouvrés avant la date de réunion prévue. Les organisations syndicales recevront les documents avant les réunions préparatoires.

Chaque organisation syndicale devra si possible faire connaître à la CICF les noms de leurs représentants, deux (2) jours ouvrés avant la réunion.

Il est prévu qu'à chaque début d'année, en fonction des obligations légales et des objectifs de négociation, les partenaires sociaux établissent un agenda social prévisionnel des dates de réunions.

ARTICLE 2-5 : AUTORISATION D'ABSENCE POUR PARTICIPER AUX INSTANCES PARITAIRES

Tout employeur ou son représentant, d'un salarié appelé à participer à une réunion paritaire, en qualité de représentant d'une organisation syndicale de la Branche professionnelle, est tenu de lui accorder une autorisation d'absence en vue d'y participer, pour autant que

cette demande lui ait été présentée au moins cinq (5) jours ouvrés avant la date de la réunion.

À l'appui de sa demande, le salarié devra présenter une convocation émanant de son organisation syndicale ou du secrétariat de l'instance professionnelle à l'initiative de la réunion, précisant le jour, l'heure, l'objet et le lieu de la réunion paritaire.

Ces conditions réunies, les employeurs ne pourront pas s'opposer à leur déplacement en vue de participer auxdites commissions. Chaque fois que les salariés sont appelés à participer à une instance paritaire ainsi qu'à une réunion préparatoire, le temps de travail perdu est payé par l'employeur comme temps de travail effectif dans les limites qui sont accordées d'un commun accord entre les organisations syndicales de salariés et des employeurs.

Dans ce cadre, la durée de l'absence ne sera pas imputée sur le crédit d'heures dont dispose le salarié au sein de son entreprise pour l'accomplissement de ses mandats.

»» ARTICLE 3 : INDEMNISATION DES INSTANCES PARITAIRES

Les frais engagés par les représentants des organisations syndicales de la branche professionnelle donneront lieu à un remboursement dans les conditions définies ci-après. Le remboursement des frais engagés sont ceux directement liés à la participation aux réunions des instances paritaires et des réunions préparatoires. Leur remboursement est subordonné à la remise des pièces justificatives originales, attestant de la dépense et du détail des frais engagés :

- originaux des billets de train, ou justificatif de voyage (exemple : e-billet),
- reçu passager et coupon de la carte d'embarquement en cas de déplacement en avion, répondant aux conditions ci-après,
- indication sur l'honneur du nombre de km parcourus.

ARTICLE 3-1 : INDEMNISATION DES FRAIS DE TRANSPORT

Au titre des frais de transport, seront uniquement pris en charge les sommes engagées entre le domicile principal du représentant syndical et le lieu de la réunion paritaire et de

la réunion préparatoire, sur présentation et remise de l'original du justificatif de transport (ou de voyage), dans les conditions suivantes :

Train : remboursement SNCF sur la base du titre de transport, pour un trajet effectué en 2^e classe ou 1^{re} c classe à prix équivalent (Billet prems, IDTGV...), dès lors que le représentant syndical apportera le justificatif du comparatif entre les deux.

Avion : ce moyen de transport restant exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement.

Voiture : afin de se rendre à la gare ou RER la plus proche du domicile du représentant syndical. Le remboursement s'effectuera sur la base des kilomètres parcourus, au tarif en vigueur retenu par l'administration fiscale et pour un véhicule n'excédant pas 7 CV.

Le remboursement des dépenses annexes éventuelles (parking/péages) est effectué sur remise du justificatif original.

Le trajet du domicile au lieu de la réunion en voiture reste exceptionnel, les modalités et la prise en charge devront faire l'objet d'une demande écrite par le représentant auprès de la CICF, avant le déplacement.

Tout autre déplacement sera remboursé sur la base du tarif du billet de train, 2^e c classe, ou équivalent.

ARTICLE 3-2 : INDEMNISATION DES FRAIS DE RESTAURATION ET D'HÉBERGEMENT

Les remboursements s'effectueront pour chaque participant et par participant, sur présentation et remise du justificatif original et selon le barème suivant :

- frais de repas : remboursement dans la limite de 25 euros par repas du midi, et 30 euros par repas du soir.
- frais d'hébergement : remboursement de la chambre d'hôtel sur la base d'un montant réel justifié, dans la limite de 100 euros, par nuit, petit-déjeuner inclus.

ARTICLE 3-3 : MODALITÉS DE REMBOURSEMENT

Dans les conditions ci-dessus énoncées, la CICF prendra en charge le remboursement des

dépenses effectuées par chaque représentant des organisations syndicales, dans les limites fixées ci-dessus.

Les participants transmettront au secrétariat de la CICF le formulaire type (fiche de remboursement), remis à cet effet, sur lequel seront mentionnés :

- date et heure de la réunion,
- le nom et l'adresse de l'organisation syndicale,
- le nom et l'adresse du délégué,
- le nom et l'adresse de l'entreprise à laquelle il appartient,
- les détails du remboursement,
- les justificatifs seront annexés à la fiche de remboursement.

Le remboursement se fera par chèque ou par virement et sera effectué et/ou adressé dans le délai de deux semaines suivant la réception de l'intégralité des justificatifs.

Il ne sera pas remboursé d'autres types de dépenses que celles prévues, et tout dépassement restera à la charge du participant l'ayant engagé, sauf justification dûment apportée de frais supplémentaires incompressibles (exemple : annulation de la réunion par la CICF) qui seront alors pris en charge en complément.

Dès lors que la réunion paritaire du fait de sa durée exceptionnelle, engendre des frais supplémentaires, ils seront pris en charge dans les mêmes conditions. Lorsque de la même façon, le représentant ne peut prévoir son retour le jour de la réunion, il bénéficie également des dispositions en matière d'autorisations d'absence de l'article 2-5.

ARTICLE 3-4 : RÉUNIONS PARITAIRES LIÉES À LA FORMATION

Les modalités s'appliquent pour les réunions paritaires liées aux Centres de perfectionnement des CFA et pour le Conseil de perfectionnement des Industries céramiques.

»» ARTICLE 4 : MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD

ARTICLE 4-1 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DÉPÔT – EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction des Relations du Travail et au Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

ARTICLE 4-2 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche.

ARTICLE 4-3 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établis-

sement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

ARTICLE 4-4 : RÉVISION – DÉNONCIATION

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 et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 28 avril 2015.



ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE

»» PRÉAMBULE

La Branche des Industries Céramiques de France s'est dotée d'une Commission paritaire pour l'emploi dès le 21 mai 1969. Compte tenu des récentes évolutions, les partenaires sociaux souhaitent mettre à jour les dispositions du dernier accord de branche du 14 décembre 1994 en vigueur.

Le présent accord a donc pour objet la mise à jour des règles de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi pour les Industries Céramiques. Les signataires conviennent que les dispositions contenues dans ce présent accord annulent et remplacent toutes dispositions contenues dans tout accord collectif de branche antérieur ayant le même objet.

Il est désormais institué une Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Industries Céramiques de France, constituée conformément aux textes législatifs, réglementaires et conventionnels en vigueur.

Afin de poursuivre les dispositifs de la formation professionnelle continue, les parties conviennent qu'il est préalablement nécessaire que la Branche de la Céramique maintienne les structures suffisantes permettant le bon fonctionnement des dispositifs relatifs à la formation professionnelle.

Les attributions, missions et objet de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle sont définis à l'article 8 du présent accord.

Par ailleurs, les attributions, missions et objet de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications sont définis à l'article 1^{er} de l'accord interbranche du 16 décembre 2014.

Les parties signataires du présent accord souhaitent affirmer un positionnement dynamique autour de la formation professionnelle dans les entreprises de la branche des Industries de la Céramique.

La formation tout au long de la vie professionnelle contribue en effet à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels et de la promotion sociale des salariés.

»» ARTICLE 1^{er} : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises visées dans le champ d'application de la Convention Collective des Industries Céramiques de France (article G1).

»» ARTICLE 2 : OBJET

Le présent accord, établi en conformité avec les dispositions de la Convention Collective Nationale des Industries céramiques de France, a pour objet de déterminer et de préciser les modalités de fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, ci-après la CPNE-FP.

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle pourra notamment demander à l'Observatoire des métiers :

- de dresser un portrait statistique des emplois et des qualifications (effectifs, répartition géographique...) et qualitatif (cartographie des métiers, référentiels de compétences...);
- d'anticiper les évolutions qualitatives et quantitatives de l'emploi ;
- d'identifier les métiers et compétences clés ;
- de mener tous travaux d'analyse et d'étude nécessaire à la mise en œuvre de la GPEC de Branche, autant que de besoin régionalisée ;
- de conduire des études et recherche en matière de formation professionnelle, notamment CQP, CQPI, titres professionnels, mais également dans le domaine de l'apprentissage ;
- de mettre à disposition de l'ensemble des entreprises un descriptif des activités et compétences requises pour l'exercice des métiers de la Branche et de diffuser les informations recueillies auprès des fédérations syndicales d'employeurs et de salariés concernées des documents analytiques décrivant les caractéristiques socio-professionnelles de la Branche et leurs évolutions, des études de synthèse portant sur un métier ou une catégorie de métiers, ou encore des études prospectives transversales portant sur une problématique donnée, des états informatifs du type : nomenclature de fonctions, listes des diplômes, des titres ou des certificats de qualification professionnelle existant dans la branche, ou au répertoire des métiers.

»»» ARTICLE 3 : COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

La CPNE-FP est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative de la Branche (ci-après les organisations syndicales) et d'un nombre équivalent de représentants d'employeur.

»»» ARTICLE 4 : GROUPES DE TRAVAIL

Afin d'optimiser les travaux, il peut être proposé à la CPNE-FP de mettre en place un groupe de travail.

»»» ARTICLE 5 : DÉSIGNATION DES PRÉSIDENTS

La CPNE-FP désigne en son sein un(e) président(e) et un(e) vice-président(e) dont la durée du mandat est fixée à deux ans.

Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant patronal et un représentant salarié. Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collègue.

Le président et le vice-président sont désignés par leur collègue respectif.

La présidence et la vice-présidence assurée par les organisations syndicales se fera selon le calendrier suivant :

- CFDT,
- CFTC,
- CFE/CGC,
- FO,
- CGT.

La première présidence sera assurée par un représentant de la délégation salariée.

Le président et le vice-président représentent ensemble la Commission dans le cadre de ses activités.

En cas de vacance d'un poste, il est procédé dans les meilleurs délais à la convocation d'une réunion chargée d'organiser une nouvelle désignation.

»»» ARTICLE 6 : ATTRIBUTIONS

L'ordre du jour de chaque réunion est arrêté par le Président et le Vice-Président, en fonction des propositions faites par les organisations. Le président et le vice-président assurent la tenue des séances. Ils rendent compte annuellement de leur mandat.

Il est tenu procès-verbal des séances. Les procès-verbaux sont signés, par le Président et le Vice-Président, et proposés à l'adoption lors de la réunion suivante.

La gouvernance paritaire veille à la mise en œuvre des décisions prises en Commission Paritaire Nationale.

»»» ARTICLE 7 : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Conformément à l'article 2 du présent accord, la CPNE-FP suit régulièrement les travaux de l'Observatoire dont les résultats lui sont communiqués.

La CPNE-FP rend des avis sur des questions entrant dans son champ de compétence. La CPNE-FP ne peut valablement délibérer que si chaque collège compte au moins trois représentants.

Les décisions sont prises par un vote à la majorité absolue des suffrages exprimés.

Chaque représentant peut donner pouvoir à un autre membre de la Commission, de son choix, du même collège.

Le représentant choisi devra justifier lors de la réunion de la commission qu'il a reçu pouvoir du représentant dans l'impossibilité de siéger. Le pouvoir donné au membre sera établi par écrit, daté et signé par le représentant. Il ne peut pas être donné un pouvoir permanent pour être représenté aux réunions de la commission. Les représentants n'ont pas à justifier de leur impossibilité de siéger. Le nombre de pouvoirs est limité à deux (2) par représentant.

En cas de démission d'un des représentants, l'organisation syndicale des salariés ou l'organisation patronale concernée procède à une nouvelle désignation.

Chaque représentant tant des représentations syndicales que des organisations patronales dispose d'une voix.

Les votes ont lieu à bulletin secret lorsqu'au moins un participant le demande.

»»» ARTICLE 8 : MISSIONS

Les missions et les attributions de la CPNE-FP sont les suivantes :

- se prononcer sur toutes les missions qui sont dévolues à la CPNE-FP par accord national interprofessionnel, ainsi que toutes celles qui

lui seront confiées par la Commission Paritaire Nationale ;

- suivre l'application des accords conclus, les priorités et les moyens de la formation professionnelle ;
- établir la liste des formations éligibles au titre du Compte Personnel de Formation ;
- définir et de transmettre à l'OPCA les taux de prise en charge des formations ;
- valider les organismes de formation des métiers de la céramique ;
- définir et promouvoir la politique de formation dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale, sur la base des orientations arrêtées par la négociation de Branche ;
- rechercher, étudier et proposer les axes prioritaires de formation ;
- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnelle pour les différents niveaux de qualification ;
- permettre l'information réciproque des organisations membres sur la situation de l'emploi dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale et son évolution prévisible ;
- étudier l'évolution de l'emploi ;
- analyser les flux d'emplois et contribuer à leur régularisation en vue de prévenir, ou à défaut de corriger, les déséquilibres entre l'offre et la demande.

Dans le cadre de ses attributions relatives à l'emploi, la CPNE-FP devra se préoccuper des problèmes d'emploi soulevés par les déséquilibres durables entre l'offre et la demande et des problèmes résultant de l'évolution des qualifications en fonction notamment du vieillissement des salariés de la Branche et du renouvellement des compétences.

Au titre de ces missions générales, la CPNE-FP jouera un rôle de concertation, d'étude et de proposition concernant la formation initiale et continue, la conclusion de contrats avec l'État et les régions.

La CPNE-FP sera consultée préalablement à la conclusion avec l'État, les régions de tous contrats avec la Branche professionnelle permettant le développement de la formation professionnelle continue.

Elle définira et fixera les Certificats de Qualification Professionnelle (CQP), les titres ou les

préparations aux diplômes, titres et CQP qui lui paraissent devoir être développés.

Elle proposera à la Commission Paritaire Nationale les positionnements des CQP, des titres etc. qu'elle a entériné.

Elle organisera la promotion, par tous moyens efficaces, des dispositifs qu'elle mettra en œuvre. La CPNE-FP devra procéder également périodiquement à l'examen :

- de l'évolution des diplômes et titres définis par les instances relevant du ministère de l'Éducation nationale, de la Jeunesse et des Sports ou du ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle ;
- si nécessaire, du bilan de l'ouverture ou de la fermeture des sections d'enseignement technologique et professionnel et des sections de formation complémentaire en tenant compte des particularismes régionaux ;
- de l'évolution des qualifications professionnelles ou des préparations aux diplômes de l'enseignement technologique qui leur paraissent devoir être développées dans le cadre du contrat de professionnalisation ;
- des informations sur les activités de formation professionnelle continue et initiale (contenus, objectifs, validations) menées dans la profession ;
- examiner périodiquement l'évolution quantitative et qualitative des emplois et des qualifications, notamment le bilan de situation comparé hommes femmes, et une analyse de la situation des travailleurs handicapés, en tenant compte notamment des travaux réalisés par l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications.

»»» ARTICLE 9 : CONVOCATION

Les convocations sont adressées par courrier postal ou électronique au moins 10 jours ouvrés avant chaque réunion à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentées au sein de la CPNE-FP.

Un bulletin de participation sera envoyé par tout moyen avec un coupon réponse et la possibilité de donner pouvoir en cas d'absence pourra être notifiée.

L'ordre du jour de la réunion suivante et les documents préparatoires nécessaires sont transmis en même temps que les convocations.

»»» ARTICLE 10 : PÉRIODICITÉ DES RÉUNIONS

Le nombre minimal de réunions plénières de la CPNE-FP est fixé à deux par an.

Le nombre de réunions pourra toutefois être augmenté en fonction des besoins et notamment dans le cadre de problématiques particulières.

Ces réunions supplémentaires sont organisées, soit à la demande conjointe du Président et du Vice-Président, soit à la demande d'au moins la moitié des membres de la Commission.

Les groupes de travail se réunissent en fonction des besoins, et du calendrier défini, conformément à l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires de la Branche des industries Céramiques de France.

»»» ARTICLE 11 : INDEMNISATION DES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES PARTICIPANT AUX RÉUNIONS DE LA CPNE-FP

Les conditions de participation, de rémunération et d'indemnisation des salariés qui participent aux réunions de la CPNE-FP sont fixées par l'accord relatif au fonctionnement des instances paritaires de la Branche des Industries Céramiques de France.

»»» ARTICLE 12 : SIÈGE

Le siège de la CPNE-FP et son secrétariat sont fixés au siège social de la CICF au 2 bis rue Michelet – 92130 ISSY-LES-MOULINEAUX.

»»» ARTICLE 13 : SECRÉTARIAT

Le secrétariat de la CPNE-FP est assuré par le service des affaires sociales de la Confédération des Industries Céramiques de France.

»»» ARTICLE 14 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DÉPÔT – EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur au jour suivant le dépôt de celui-ci.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et pour le dépôt à la Direction des Relations du Travail et au Conseil de Prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

»»» ARTICLE 15 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la Branche.

»»» ARTICLE 16 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établis-

sement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. Les accords d'établissement, d'entreprise, ou de groupe ne pourront déroger aux dispositions du présent accord que dans un sens plus favorable aux salariés.

»»» ARTICLE 17 : RÉVISION – DÉNONCIATION

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 et à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Branche.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 28 avril 2015.



ACCORD DU 23 OCTOBRE 2014 RELATIF AU CONTRAT DE GÉNÉRATION DANS L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

»» PRÉAMBULE

Le présent accord est pris en application de l'accord national interprofessionnel du 19 octobre 2012 relatif au contrat de génération dont les dispositions ont été reprises par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération – complétée par le décret n° 2013-222 du 15 mars 2013 par la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale et enfin par le décret n° 2014-1046 du 12 septembre 2014.

L'objectif est de consolider et créer des emplois, notamment chez les jeunes, de sécuriser les parcours professionnels dans un contexte économique difficile et d'améliorer l'attractivité de la filière.

Pour le présent accord, le périmètre retenu est celui défini à l'article 1 – Champ d'application. L'ensemble de ces secteurs professionnels représente 6 341 salariés en 2010.

Le contrat de génération poursuit un triple objectif : faciliter l'insertion durable des salariés jeunes, favoriser l'embauche en CDI et le maintien dans l'emploi des salariés âgés et assurer la transmission des savoirs et des compétences entre les générations.

Le dispositif du contrat de génération varie selon la taille des entreprises :

– Pour les entreprises de moins de 50 salariés, le dispositif d'aide associé au contrat de génération est d'accès direct. Il repose sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans, ou de moins de trente ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé, assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus (55 ans s'il a été embauché ou si la personne est handicapée).

– Pour les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés, il repose également sur une incitation financière en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans assortie du maintien dans l'emploi d'un salarié âgé de 57 ans et plus mais aussi, depuis la loi du 5 mars 2014, sur l'obligation de négocier un accord collectif d'entreprise, de groupe ou de Branche relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action d'ici le 31 mars 2015. Le non-respect de cette obligation sera sanctionné par une pénalité.

– Pour les entreprises de 300 salariés et plus, le dispositif d'aide associé au contrat de génération ne s'applique pas. Il repose uniquement sur l'obligation de négocier un accord relatif au contrat de génération et si celles-ci ne parviennent pas à déboucher sur un accord, sur l'obligation de mettre en œuvre un plan d'action. Le non-respect de cette obligation est sanctionné par une pénalité.

La loi prévoit donc la possibilité pour un accord collectif de Branche étendu de couvrir les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés.

Le présent accord poursuit cette finalité et doit permettre à ces entreprises de favoriser ainsi l'emploi des jeunes, le recrutement et le maintien dans l'emploi des salariés âgés.

Le présent accord permet de répondre à toutes les situations des entreprises qui entrent dans son champ d'application et de prendre en compte la diversité des différents secteurs d'activités.

De la même manière, cet accord s'inscrit dans la continuité des accords ou plans d'actions que les entreprises ont pu conclure ou mettre en œuvre relatifs :

- à l'emploi des salariés âgés (pris en application de l'article 87 de la loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité Sociale pour 2009) ;
- à la prévention de la pénibilité (pris en application des dispositions de l'article 77 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (pris en application des dispositions de l'article 99 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites) ;
- à la GPEC (obligation triennale de négociation prévue par l'article L. 2242-15 du Code du Travail).

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'effectif est compris entre 50 à moins de 300 salariés ou qui appartiennent à un groupe dont l'effectif est compris entre 50 et moins de 300 salariés et dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

- a. Fabrication de panneaux de contreplaqués multiplis en bois, de toutes épaisseurs, bruts ou poncés.
- b. Fabrication de panneaux de particules de bois ou autres matières ligneuses, bruts ou poncés.
- c. Fabrication de panneaux de fibres de bois ou autres matières ligneuses, comprimés ou non, durs ou demi-durs, bruts ou poncés.
- d. Fabrication de :
 - panneaux à âme épaisse en bois, lattes, lamelles ou panneaux, plaqués de bois,
 - panneaux de particules replaqués de bois,
 - panneaux à âme en placages, particules ou fibres de bois, surfaces ou mélaminés,
 - panneaux stratifiés, peints, pré-peints, laqués, enduits, imprimés, plastifiés, etc.

À l'exception de :

- Fabrication d'articles en contreplaqués galbés ou moulés (selon nature).
- Fabrication de bois déroulés ou tranchés pour placages.
- Fabrication d'éléments en bois dits « densifiés » en blocs, planches, lames ou profilés.

»»» ARTICLE 2 : ÉTAT DES LIEUX DE L'EMPLOI DES SALARIÉS JEUNES ET DES SALARIÉS ÂGÉS

2.1 : Réalisation du diagnostic de Branche

Le diagnostic s'appuie sur les résultats issus des données INSEE DADS et exploité par le service opérationnel de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de l'industrie des panneaux à base de bois.

Préalablement à la négociation du présent accord, le diagnostic a fait l'objet d'une présentation et d'échanges entre les partenaires sociaux. Il a servi de base à l'orientation des dispositions du présent accord.

2.2 : Contenu du diagnostic de Branche

Le diagnostic préalable annexé au présent accord comporte notamment des éléments relatifs :

- à l'évolution de la pyramide des âges des salariés avec une distinction hommes femmes ;
- à l'évolution de l'âge moyen sur les 3 dernières années ;
- aux caractéristiques des jeunes et des salariés âgés et à l'évolution de leur place respective ;
- à l'évolution de la répartition des femmes et des hommes ;
- au profil des jeunes :
 - évolution des effectifs salariés des moins de 26 ans,
 - type de contrats pour les moins de 26 ans,
 - évolution des effectifs des moins de 26 ans par PCS ;
- au profil des salariés âgés :
 - évolution des effectifs salariés de 57 ans et plus,
 - type de contrats pour les 57 ans et plus,

- évolution des effectifs des 57 ans et plus par PCS ;
- aux prévisions de départ à la retraite :
 - proportion d'effectifs sortants,
 - nombre de départs à la retraite dans l'année.

Ce diagnostic a été établi sur les années 2008, 2009 et 2010.

»» ARTICLE 3 : MODALITÉS D'INTÉGRATION, DE FORMATION ET D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIÉS JEUNES

Le terme « salariés jeunes » désigne les jeunes de moins de 26 ans, ou de moins de 30 ans bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé.

3.1 : Objectifs d'embaucher des jeunes en CDI

Les perspectives d'embaucher sur les années à venir sont dépendantes de l'évolution de l'activité économique des entreprises de chaque secteur dont la progression passe notamment par un renforcement de leur compétitivité.

Avec les éléments de contexte connus à ce jour, le manque de visibilité sur l'évolution des marchés, les perspectives d'embaucher sur la période 2015-2017 sont de 30 salariés.

Les partenaires sociaux se fixent comme objectif qu'un tiers de ces embauches concerne les salariés de moins de 30 ans soit 10 recrutements déjeunes sur la période.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord tel que précisé à l'article 6.

Les partenaires sociaux l'apprécieront au regard de l'évolution du contexte économique effectif des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois et de la réalité des embauches.

3.2 : Intégration et accompagnement des salariés jeunes dans l'entreprise

3.2.1 : Parcours d'accueil dans l'entreprise

Les entreprises mettent en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'accueil afin de leur permettre de s'approprier rapidement

les éléments indispensables pour une bonne intégration.

Ce parcours peut se caractériser par une visite de l'entreprise, la remise d'un livret d'accueil, ou par toute autre mesure de nature à faciliter l'intégration du salarié jeune. Les entreprises communiqueront notamment le livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

3.2.2 : Désignation d'un référent

L'entreprise présentera au salarié jeune le salarié à qui il peut s'adresser durant les premières semaines de son arrivée dans l'entreprise, pour faciliter son intégration. Ce salarié, qui servira de référent au salarié jeune, sera chargé d'apporter des réponses aux interrogations que le salarié jeune peut avoir sur son poste, son environnement de travail, l'organisation de l'entreprise ou de l'orienter vers le service le mieux placé pour lui apporter une réponse.

Le « référent », dont le rôle est distinct de celui que peut avoir un tuteur, est choisi par l'entreprise sur la base du volontariat. Le « référent » est également distinct du « binôme » auquel l'article L. 5121-17 du Code du Travail fait référence quand il évoque les modalités de l'aide associée au contrat de génération. Toutefois, un tel « binôme » peut à titre volontaire assurer le rôle de référent.

3.2.3 : Entretien de suivi du salarié jeune

Un entretien, associant le salarié jeune, son responsable hiérarchique ainsi que son « référent » aura lieu dans les 2 mois après la période d'essai suivant l'entrée du salarié jeune dans l'entreprise. Cet entretien permettra d'évaluer son intégration et la maîtrise des compétences associées à son poste de travail.

3.3 : La formation des salariés jeunes

Selon le diagnostic préalable, les salariés jeunes de moins de 26 ans représentent 6,7 % des salariés effectifs des secteurs de l'industrie des panneaux à base de bois.

Selon les données fournies par OPCA3+, ils sont bénéficiaires de 6,4 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 4,8 % des formations au titre de la période de professionnalisation, de 91,7 % des contrats de professionnalisation et de 1,8 % des formations au titre du DIF.

Les parties au présent accord incitent les entreprises à veiller à ce que les jeunes embauchés, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions de formation qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés jeunes est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise et, à défaut, délégués du personnel) quand elles existent.

3.4 : Recours à l'alternance

Les parties au présent accord réaffirment leur attachement aux formations en alternance, en ce qu'elles constituent un vecteur positif d'adaptation des compétences des jeunes à celles dont les entreprises ont besoin et un moyen efficace pour leur intégration dans l'entreprise. Eu égard aux perspectives de départ à la retraite dans les années à venir liées notamment à l'effet du « papy-boom », les parties incitent les entreprises à favoriser le recours aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation.

3.5 : Recours aux stages et modalités d'accueil des stagiaires

Les parties signataires souhaitent inciter les entreprises à contribuer à l'amélioration de l'accueil des stagiaires, à favoriser leur intégration dans l'entreprise. Elles proposent notamment que chaque entreprise accueillant un stagiaire procède à la remise du livret d'accueil du nouvel embauché réalisé par les partenaires sociaux en collaboration avec la CNAM.

Les entreprises doivent également être sensibilisées au projet pédagogique du stagiaire et devront assurer un suivi régulier des travaux du stagiaire mais aussi devront pouvoir conseiller le stagiaire sur son projet professionnel. À cet effet, en fin de stage, une attestation de fin de stage décrivant les missions exercées pourra être remise à chaque personne. En contrepartie, le stagiaire s'engage à réaliser sa mission et être disponible pour les tâches qui lui sont confiées, à respecter les règles de l'entreprise, à effectuer l'intégralité de son stage et faire preuve d'assiduité tout au long de son stage, à respecter les exigences de confidentialité fixées par l'entreprise, à

rédiger, lorsqu'il est exigé, un rapport ou un mémoire dans les délais prévus.

Ce document devra être présenté aux responsables de l'entreprise avant d'être soutenu.

»» ARTICLE 4 : ENGAGEMENTS EN FAVEUR DE L'EMPLOI DES SALARIÉS ÂGÉS

4.1 : Objectifs chiffrés en matière d'embauché et/ou de maintien dans l'emploi des salariés âgés

Au vu de la pyramide des âges, de la hausse de la durée de cotisation nécessaire pour bénéficier d'une retraite à taux plein et de l'évolution de l'âge légal de départ à la retraite ainsi que de l'effet des mesures adoptées par les entreprises dans le cadre de leurs accords sur l'emploi des salariés âgés, le pourcentage des salariés âgés de 57 ans et plus s'établit à environ 5,7 % et devrait continuer à s'accroître.

En conséquence, les parties au présent accord ont pour perspective un objectif de recrutement et/ou de maintien dans l'emploi de salariés de 57 ans et plus. Cet objectif est d'une augmentation de 10 % des effectifs de la population des salariés âgés de 57 ans et plus jusqu'au 31 décembre 2017.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel par les signataires du présent accord, tel que précisé à l'article 6.

4.2 : Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

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

La prévention de la pénibilité au travail fait désormais partie des mesures nécessaires

pour assurer la sécurité et protéger la santé des salariés. Elle s'inscrit dans les principes généraux de prévention des risques professionnels.

L'adaptation et l'aménagement du poste de travail

Lors de l'acquisition ou du renouvellement de matériels, lors de la création, l'agrandissement ou la rénovation des lieux de travail, les entreprises porteront leur choix sur des machines, outillages ou équipements, aménagements de postes de travail en prenant en compte les avancées réalisées en terme de conditions de travail (ergonomie, bruit, vibrations...).

4.3 : Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Selon les données d'OPCA3+, les salariés de 57 ans et plus sont bénéficiaires de 3,9 % des formations au titre du plan dans les entreprises de plus de 10 salariés, de 11,9 % des formations au titre de la période de professionnalisation et de 5,2 % des formations au titre du DIF.

Afin d'adapter les compétences des salariés âgés à l'évolution de leurs emplois, il est nécessaire d'anticiper leurs formations. Les entreprises doivent veiller à ce que les salariés de plus de 45 ans, au même titre que les autres salariés, bénéficient d'un accès aux actions qu'elles mettent en œuvre.

La part du plan de formation réservée aux salariés de plus de 57 ans est déterminée chaque année par l'employeur en concertation avec les instances représentatives du personnel (Comité d'Entreprise et, à défaut délégués du personnel) quand elles existent. Elle tient compte de l'objectif d'assurer à l'ensemble des salariés un accès aux formations mises en œuvre par l'entreprise selon ses priorités.

Enfin, afin de développer l'appétence des salariés à se former, les aider à être acteurs de leur évolution professionnelle, et permettre aux entreprises d'identifier et de capitaliser l'ensemble des connaissances et compétences de leurs salariés, le modèle de passeport formation élaboré dans le cadre de l'accord du 11 décembre 2012 sur l'entretien professionnel, le bilan de compétences et le passeport orientation et formation dans l'industrie des panneaux à base de bois sera diffusé aux entreprises adhérentes aux organisations

professionnelles signataires couvertes par le présent accord.

Ce passeport, destiné notamment aux salariés de 45 ans, permettra à chaque salarié qui le souhaite et sur son initiative, de répertorier ses connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises au cours de sa formation initiale et continue ou dans le cadre de ses expériences professionnelles.

Objectif chiffré : Diffusion du passeport formation à 60 % des entreprises couvertes par le présent accord. Indicateur : part des entreprises couvertes par le présent accord ayant reçu le passeport formation.

4.4 : Organisation de la coopération intergénérationnelle

4.4.1 : Objectif retenu par la Branche

Les parties signataires encouragent les entreprises à mettre en place des actions en faveur de la coopération intergénérationnelle et notamment les incitent à recourir au dispositif de Transmission des savoirs-faire issus de l'expérience (TSE) ci-dessous visé à l'article 5.2, afin de faciliter la transmission des savoirs et des compétences clés identifiés comme tels au sein de chaque entreprise et spécifiques à un secteur d'activité donné.

4.4.2 : Indicateur de suivi au niveau de la Branche

Les parties signataires proposent de suivre annuellement, au niveau de la Branche professionnelle, le nombre d'actions TSE mises en place sur la période 2015-2017 ainsi que le nombre d'actions de tutorat et de tuteurs identifiés.

»»» ARTICLE 5 : LA TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPÉTENCES

La connaissance de l'entreprise et du monde industriel acquise par les seniors rend encore plus pertinente la transmission de leur expérience, connaissances pratiques et savoir-faire à un ou plusieurs salariés de l'entreprise pour préparer leur départ en retraite, mais également pour enrichir les compétences des salariés et favoriser l'intégration des nouveaux embauchés notamment des jeunes.

Les organisations signataires souhaitent inciter les employeurs et les seniors à s'inscrire dans

cette démarche de transmissions des savoirs et des compétences qui peut s'appliquer dans différentes situations, être de différentes nature, pour correspondre à des besoins variés des entreprises en respectant les capacités et souhaits des seniors.

5.1 : Mission de tutorat

Les signataires du présent accord rappellent l'importance du tutorat dans le cadre des actions de formation des contrats et des périodes de professionnalisation et les dispositions de l'article 5 de l'accord du 8 décembre 2011 dans l'industrie des panneaux à base de bois.

Ils encouragent vivement les employeurs à confier cette mission de tuteur aux salariés seniors volontaires.

5.2 : Transmission des savoir-faire issus de l'expérience (TSE)

Construits au cours de la vie professionnelle, au travers d'un parcours spécifique voire atypique, les savoirs d'expérience permettent aux salariés de faire face aux imprévus et d'agir efficacement en fonction des situations de travail rencontrées. L'enjeu de la conservation de ces « astuces métiers » et de ces « tours de mains » est d'autant plus important qu'un certain nombre de salariés expérimentés devraient partir prochainement à la retraite. Il est donc essentiel d'organiser le transfert et le maintien de ces savoir-faire critiques afin de maintenir et développer la performance de l'entreprise.

TSE propose aux entreprises un accompagnement personnalisé et opérationnel qui permet d'élaborer une démarche de transfert, d'acquisition et de conservation de ces savoir-faire issus de l'expérience.

Mettre en œuvre une TSE permet à l'entreprise, avec l'aide d'un consultant expert et de son conseiller OPCA de Branche :

- d'identifier les savoir-faire critiques liés à l'expérience,
- d'organiser et professionnaliser la transmission des compétences par l'identification de situations d'apprentissage sur le poste de travail,
- d'accompagner, impliquer et outiller les acteurs internes du transfert,
- de capitaliser les bonnes pratiques et outils pour pérenniser les savoir-faire qui contribuent au patrimoine de l'entreprise.

5.3 : Objectifs chiffrés sur l'ensemble de ces mesures

La Branche se fixe comme objectif que 80 % des entreprises informeront leurs salariés âgés de 55 ans et plus des outils existant pour développer la transmission des savoirs et des compétences et du tutorat.

5.4 : Indicateurs pour savoir si les objectifs chiffrés ont été réalisés

Obtention par le biais de l'OPCA de Branche des éléments d'information permettant de savoir dans quelle proportion les mesures définies ci-dessus ont été utilisées.

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

»»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES DONT LES MODALITÉS DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

6.1 : Date d'effet et calendrier de mise en œuvre

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

Les parties s'engagent à mettre en œuvre les dispositions du présent accord dans les meilleurs délais à compter de son entrée en vigueur et à inciter les entreprises à respecter les dispositions dudit accord.

6.2 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de son entrée en vigueur.

6.3 : Modalités de suivi et d'évaluation de la réalisation des engagements souscrits

Les indicateurs figurant au présent accord feront l'objet d'un suivi annuel en CPNE, qui aura en charge l'élaboration du document d'évaluation à transmettre tous les ans au Ministre et portant sur l'actualisation des données mentionnées dans le diagnostic. Ces données feront l'objet d'un suivi sur les 3 années civiles.

6.4 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en application de l'article D. 2231-8 du Code du Travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

6.5 : Révision et dénonciation

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

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

6.6 : Dépôt

L'accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties contractantes et déposé auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en vue de son extension conformément à l'article D. 2231-3 du Code du Travail. Cet accord est accompagné du diagnostic prévu à l'article 1^{er} du présent accord.

Un exemplaire sera également déposé auprès du conseil des prud'hommes.

Fait à Paris, le 23 octobre 2014



AVENANT N° 12 À L'ACCORD SUR LES SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS DES OUVRIERS, EMPLOYÉS, TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

»»» ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés (es) qui relèvent des Conventions Collectives Nationales des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la Branche du négoce des matériaux de construction.

»»» ARTICLE 2 : GRILLE DE MINIMA CONVENTIONNELS APPLICABLE POUR LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2015

Ouvriers et Employés – Techniciens – Agents de maîtrise

Coefficient 165 : Pf = 913,51 €
Coefficient 170 : Pf = 902,50 € – Vp = 3,2970 €
Autres coefficients : Pf = 881, 8481€
Montants en €

Niveau	Coef.	Salaires minimaux conventionnels
Niv. I	165	1 457,52
Niv. II	170	1 462,99
	180	1 475,31
	195	1 524,76
Niv. III	210	1 574,22
	225	1 623,67
	245	1 689,61
Niv. IV	250	1 706,10
	270	1 772,04
	290	1 837,98
Niv. V	310	1 903,92
	330	1 969,86
	350	2 035,80

»»» ARTICLE 3 : PRIME D'ANCIENNETÉ APPLICABLE POUR LA DURÉE LÉGALE DU TRAVAIL À COMPTER DU 1^{er} JANVIER 2015

Ouvriers et Employés – Techniciens – Agents de maîtrise

Montants en €

Niveau		Coef.	3 ans	6 ans	9 ans	12 ans	15 ans
I	B	165	38,16	76,32	114,48	152,64	190,80
	A	170	38,47	76,94	115,42	153,89	192,36
II	B	180	39,17	78,34	117,51	156,69	195,85
	C	195	40,56	81,12	121,68	162,26	202,82
	A	210	41,95	83,91	125,87	167,81	209,77
III	B	225	43,35	86,69	130,04	173,38	216,73
	C	245	45,20	90,40	135,60	180,81	226,00
	A	250	45,67	91,33	136,99	182,66	228,33
IV	B	270	47,52	95,04	142,56	190,09	237,60
	C	290	49,38	98,75	148,13	197,50	246,88
	A	310	51,22	102,46	153,69	204,92	256,15
V	B	330	53,08	106,17	159,26	212,35	265,43
	C	350	54,94	109,89	164,82	219,76	274,71

»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes, et le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

»»» ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR DÉPÔT-EXTENSION

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

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du Code du Travail à déposer le texte pour extension.

»»» ARTICLE 6 : RÉVISION, DÉNONCIATION

Le présent avenant 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 7 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

»»» ARTICLE 8 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la Branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 12 février 2015.

AVENANT N° 13 RELATIF À L'ACCORD SUR LES SALAIRES MINIMAUX CONVENTIONNELS DES CADRES DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant portant sur la grille des salaires minima est applicable aux salariés (es) qui relèvent de la Convention Collective Nationale des cadres de la Branche du négoce des matériaux de construction.

Barème applicable pour la durée légale du travail à compter du 1^{er} janvier 2015

VPA = 75,64635
(Montants en €)

VI	A	350	26 476,22
	B	380	28 745,61
VII	A	410	31 015,00
	B	450	34 040,86
	C	490	37 066,71
VIII	A	550	41 605,49
	B	600	45 387,81
	C	650	49 170,13
IX	A	680	51 439,52
	B	750	56 734,76

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

Les partenaires sociaux s'engagent à mesurer les écarts de situation, notamment de rémunération, dans des fonctions comparables, entre les hommes et les femmes, et le cas échéant, définir des mesures permettant de corriger voire supprimer les disparités.

»»» ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR DÉPÔT-EXTENSION

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

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du Code du Travail à déposer le texte pour extension.

»»» ARTICLE 4 : RÉVISION, DÉNONCIATION

Le présent avenant 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 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par déclaration en recommandé auprès de l'organisme compétent et des signataires de l'accord.

»»» ARTICLE 6 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement de la Branche du négoce des matériaux de construction relatifs aux salaires ne pourront comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent texte sauf dispositions plus favorables au salarié.

Fait à Paris, le 12 février 2015.

AVENANT DU 7 AVRIL 2015 AUX CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DU 2 FÉVRIER 1976 (RELATIVES AUX PERSONNELS OUVRIERS ET ETDAM)

»»» ARTICLE 1 : GRILLE DES SALAIRES MENSUELS GARANTIS

À compter du 1^{er} mars 2015, les salaires mensuels garantis sont augmentés pour être portés aux valeurs suivantes pour chaque coefficient d'emploi :

Coefficient	Salaire mensuel garanti
140	1 465 €
150	1 469 €
160	1 475 €
170	1 483 €
180	1 493 €
190	1 505 €
205	1 595 €
215	1 672 €
225	1 753 €
235	1 831 €
245	1 913 €
255	1 990 €
270	2 106 €
290	2 264 €
310	2 427 €
335	2 623 €
360	2 835 €

Cette grille est établie conformément aux principes définis dans l'avenant du 16 avril 2014.

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

La valeur du Point 100 Profession, telle que visée aux articles 3 des Conventions Collec-

tives Nationales du personnel Ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976, sera portée à 4,9285 € au 1^{er} mars 2015, soit une revalorisation de 0,50 % par rapport à la dernière valeur connue du Point 100 Profession.

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

De plus, le Point 100 Profession sera augmenté exceptionnellement au 1^{er} septembre 2015 pour être porté à **4,9384 €**.

»»» ARTICLE 3 : PRIME DE VACANCES

Le montant de la prime de vacances telle que visée aux articles 10 (Convention Collective Nationale du Personnel Ouvrier) et 9 (Convention Collective Nationale du Personnel ETDAM) est porté à 761 € au 1^{er} mars 2015.

»»» ARTICLE 4 : PRIME DE TREIZIÈME MOIS ET ALLOCATION DE FIN D'ANNÉE

Il est rappelé les termes de l'avenant 16 avril 2014 selon lesquels :

- la prime de treizième mois est égale à 100 % du salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé ;
- l'allocation de fin d'année est égale à 30 % du salaire mensuel garanti conventionnel du coefficient hiérarchique de l'intéressé.

»» ARTICLE 5 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'objectif d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes tel que prévu à l'article L. 2241-1 du Code du Travail.

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

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

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

»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS FINALES

6.1 : Champ d'application

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

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

6.2 : Durée, entrée en vigueur

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2015.

6.3 : Notification, dépôt, extension

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature. Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du Travail.

6.4 : Adhésion

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail.

L'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

6.5 : Révision et dénonciation

Le présent avenant a un caractère impératif.

Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du Travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des parties signataires afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris la Défense,
le 7 avril 2015



ACCORD NATIONAL RELATIF AUX RÔLES ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE NATIONALE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE (CPNEFP) DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

PRÉAMBULE

Aussi bien dans le domaine de l'emploi que dans celui de la formation professionnelle, les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux sont convenus de formaliser par écrit, le rôle et missions dévolues à la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de la Branche professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), au regard des dispositions de l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ainsi que des textes législatifs et réglementaires, traitant des Commissions Paritaires Nationales de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et notamment la loi du 5 mars 2014.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les instances et les acteurs intervenants dans le domaine de la formation professionnelle mais également dans le domaine de l'emploi.

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la formation professionnelle, en liaison avec l'évolution de l'emploi au sein de la Branche professionnelle, les qualifications professionnelles. Elle doit être un lieu permettant l'information réciproque des organisations signataires sur la situation de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour réaliser ces missions, la CPNEFP s'appuie sur les travaux menés au sein de l'Observatoire des métiers et des compétences ainsi que sur les avis et propositions des Conseils Paritaires de la Formation Professionnelle au sein de la Branche.

»»» ARTICLE 1 : RÔLE ET MISSIONS DE LA CPNEFP

La CPNEFP définit les orientations et les priorités de la Branche professionnelle, elle procède régulièrement à leur mise à jour en fonction des besoins. Elle assure également la mise en œuvre des dispositifs et procédures dont elle a la charge au vu du présent accord, et selon les textes visés au préambule.

1.1 : Attributions en matière de formation professionnelle

La CPNEFP a une attribution générale de promotion de la politique de la formation professionnelle dans la Branche. Elle a ainsi notamment pour missions de :

- participer à l'étude des moyens de formation, de perfectionnement et de réadaptation professionnels existant pour les différents niveaux de qualifications dans les industries de carrières et matériaux de construction ;
- rechercher avec les pouvoirs publics et les organismes intéressés, les mesures propres à assurer la pleine utilisation, l'adaptation et le développement de ces moyens ;
- formuler à cet effet toutes observations et propositions utiles et notamment de préciser, les critères d'évaluation des actions de formation ;
- suivre annuellement l'application des accords conclus à l'issue de la négociation de Branche sur les objectifs, les priorités et les

moyens en matière de formation professionnelle ;

- solliciter l'Observatoire prospectifs des métiers et des qualifications sur des questions particulières se rapportant à l'emploi et à la formation professionnelle au niveau de la Branche ;
- faire le bilan du dispositif de la professionnalisation ;
- décider de moduler les forfaits horaires de prise en charge au titre des contrats et des périodes de professionnalisation mais également au titre des formations suivies dans le cadre du Compte Personnel de Formation, pour tenir compte du coût réel lié aux spécificités de certaines formations. Ces forfaits horaires peuvent être révisés, en tant que de besoin, au sein de la section professionnelle « Matériaux pour la Construction et l'Industrie » de l'OPCA de Branche. Cette proposition de modulation doit être validée par le Conseil d'Administration de l'OPCA, elle est mise en œuvre dans la limite des fonds disponibles ;
- Initier de nouvelles formations professionnelles.

Au titre de ces missions générales, la Commission a plus particulièrement un rôle de concertation, d'étude et de proposition dans les domaines suivants :

- la Commission examine les modalités de mise en œuvre des orientations définies par la profession relativement au développement des premières formations technologiques ou professionnelles, et en particulier les objectifs d'évolutions souhaitables des effectifs d'apprentis au sein des CFA de l'UNICEM ;
- la Commission est consultée préalablement à la conclusion de contrats d'objectifs entre l'État et la profession ;
- les organisations représentées à la CPNEFP sont les seules habilitées à proposer la création de CQP, de titres professionnels. Toute proposition doit comporter un dossier d'opportunité et un cahier des charges pédagogique auquel est joint, le cas échéant, l'avis technique de l'instance paritaire désignée à cet effet.

La décision de créer un CQP, un titre professionnel, est prise par la CPNEFP. Il en va de même des modalités de renouvellement, de modification et de suppression des CQP et des titres professionnels. Le système des CQP et

titres professionnels doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en formation et qualification de la profession tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux salariés de s'approprier les dispositifs.

La CPNEFP mandate le Conseil de Perfectionnement Paritaire du CEFICEM pour définir :

- les modalités d'inscription du salarié aux sessions CQP ;
- l'organisation des examens nécessaires à l'obtention des CQP, ainsi que des titres professionnels et des autres certifications prioritaires.

La Commission propose aux partenaires sociaux de la Branche la classification minimale garantie aux titulaires des CQP au sein de la classification professionnelle. Pour cela elle peut s'appuyer notamment sur les propositions du Conseil de Perfectionnement Paritaire du CEFICEM. La décision des partenaires sociaux est ensuite entérinée dans un accord collectif :

- la Commission donne également mandat au Conseil de Perfectionnement Paritaire du CEFICEM de définir la procédure et les modalités de mise en œuvre de la validation des acquis de l'expérience. Une instance composée de formateurs et de représentants d'employeurs et de salariés, placée sous l'égide de la CPNEFP, délivre à ce titre les certificats de connaissance et les attestations de capacité de la validation des acquis de l'expérience. La Commission fixe le cadre général des épreuves, la composition et le rôle des jurys ;
- la commission, sur délibération, établit la liste des formations conduisant à une certification devant figurer sur la liste des certifications éligibles au titre du Compte Personnel Formation au sein de la Branche en application de l'article L. 6323-16 du Code du Travail ainsi qu'au titre de l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation nationale relatif aux certifications et habilitations pouvant être inscrites à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle ;
- la liste de Branche ainsi que les certifications et habilitations de la Branche pouvant être inscrites à l'inventaire établi par la Commission Nationale de la Certification Professionnelle en application de l'article L. 335-6 du

Code de l'Éducation nationale recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées ; la liste de Branche éligible au Compte Personnel Formation recense également les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels mentionnés et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité mentionné à l'article L. 4162-1 du Code du Travail ;

- la Commission est informée chaque année des actions d'information et les actions de formation professionnelle prioritaires menées dans la profession.

1.2 : Attributions en matière d'emploi

La CPNEFP remplit les missions qui lui sont imparties par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969, ainsi que par les accords et les textes législatifs ou réglementaires.

En matière d'emploi et de qualification, la CPNEFP a notamment pour attribution de :

- permettre l'information réciproque des organisations patronales et salariales sur la situation de l'emploi et des qualifications, ainsi que leur évolution ;
- analyser la situation de l'emploi et des qualifications, tant d'un point de vue qualitatif que quantitatif, afin d'aider les entreprises à construire leur politique de formation et les salariés à bâtir leurs projets professionnels ;
- recueillir et éventuellement faire réaliser toutes études utiles permettant une meilleure connaissance de la situation de l'emploi dans la Branche et son évolution prévisible ;
- tenir à jour la liste des certifications du secteur figurant au Répertoire National de la Certification Professionnelle (RNCP) ainsi qu'à l'inventaire ;
- concourir à l'insertion professionnelle des jeunes ;
- suivre la mise en œuvre des accords de Branche concernant l'emploi et la formation professionnelle.

»» ARTICLE 2 : COMPOSITION DE LA COMMISSION

La Commission comprend au maximum quatre représentants titulaires ainsi que quatre repré-

sentants suppléants de chaque organisation syndicale représentative au niveau de la Branche professionnelle, et un nombre égal de représentants des employeurs relevant de la Branche professionnelle.

Chacun des représentants titulaires peut faire appel à un représentant suppléant en cas d'impossibilité d'assister à une réunion. Les représentants suppléants doivent être à ce titre destinataires de l'ensemble des éléments adressés aux représentants titulaires. Ils ne siègent toutefois qu'en l'absence du représentant titulaire.

Les organisations syndicales doivent informer le secrétariat de la Commission du nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

L'indemnisation des membres composant la délégation syndicale obéit aux dispositions de l'accord de Branche du 6 décembre 2012 relatif à l'organisation et au fonctionnement du paritarisme au sein de la Branche professionnelle.

»» ARTICLE 3 : FONCTIONNEMENT ET ADMINISTRATION DE LA COMMISSION

3.1 : Périodicité des réunions de la Commission

La Commission se réunit au moins deux fois par an.

Il pourra être décidé de tenir des réunions exceptionnelles portant sur un point précis, si la situation l'exige et sur décision conjointe du Président et du Vice-Président de la Commission ou à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale.

3.2 : Gouvernance de la Commission

La Commission est présidée alternativement tous les deux ans, par un représentant de la délégation patronale et par un représentant de la délégation syndicale.

La première réunion de la commission désignera le Président.

Un vice-président est également désigné tous les deux ans dans les mêmes conditions.

3.3 : Secrétariat de la Commission

Le secrétariat de la Commission est assuré par l'UNICEM qui en confie le traitement administratif au service Juridique et Social de l'UNICEM.

Le secrétariat de la Commission rédige les procès-verbaux et assure la correspondance de la Commission.

3.4 : Décisions de la Commission

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la Branche professionnelle dispose d'une voix. Le collègue patronal dispose d'un nombre égal de voix que le collègue syndical.

Les décisions de la Commission sont prises à la majorité des personnes. Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une Commission, les droits de vote de la délégation patronale seront réduits dans les mêmes proportions, permettant ainsi d'assurer l'égalité des droits de vote entre chaque collègue.

Le Président ne dispose pas d'une voix prépondérante.

Il est tenu un procès-verbal des séances. Celui-ci est signé par le Président et le Vice-Président.

»»» ARTICLE 4 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des entreprises et des salariés entrant dans le champ d'application des Conventions Collectives, au regard des activités économiques fixées à l'annexe 1 du présent accord. Elles se substituent à toute autre disposition antérieure éventuelle.

»»» ARTICLE 5 : DATE D'APPLICATION ET DURÉE

Le présent accord entre en vigueur à compter à l'issue des formalités de dépôt visées à l'article 8 ci-dessous. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il fera l'objet de la procédure d'extension selon les dispositions du Code du Travail.

»»» ARTICLE 6 : ADHÉSION

Toute Organisation Syndicale représentative, patronale ou salariale, non signataire de l'accord pourra y adhérer par simple déclaration auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en application de l'article D. 2231-8 du Code du Travail. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les Organisations signataires.

»»» ARTICLE 7 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord a un caractère impératif pour l'ensemble de ses dispositions. Il ne peut pas y être dérogé par accord de groupe, d'entreprise ou d'établissement sauf dispositions plus favorables aux salariés.

L'accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du Travail.

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires.

La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

»»» ARTICLE 8 : DÉPÔT

En application de l'article L. 2231.7 du Code du Travail, le dépôt de l'accord auprès des services centraux du ministère chargé du Travail, en vue de son extension, conformément à l'article D. 2231-3 du Code du Travail, ne peut être effectué qu'à l'issue du délai d'opposition de 15 jours qui court à compter de la notification, par lettre recommandée avec A.R., de l'accord signé aux Organisations Syndicales.

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

Fait à Paris le 5 mars 2015



CONVENTION COLLECTIVE DU CARTONNAGE DU 9 JANVIER 1969 AVENANT N° 151 SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS

»»» PRÉAMBULE

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

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

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

»»» SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES OUVRIERS, EMPLOYÉS ET AGENTS DE MAÎTRISE

À compter du **1^{er} mai 2015** les salaires minima professionnels sont :

Coef.	Salaire horaire	Salaire mensuel pour 151 h 67
350	15,63 €	2 371
315	14,25 €	2 161
290	13,28 €	2 014
275	12,69 €	1 925
260	12,11 €	1 836
240	11,32 €	1 717
220	10,60 €	1 607
210	10,21 €	1 549
200	9,98 €	1 513
195	9,88 €	1 499
190	9,80 €	1 486
185	9,70 €	1 471
180	9,63 €	1 460

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

=> Le salaire de base ;

=> Tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement en espèces ou en nature par l'employeur dont la base de calcul est mensuelle.

Sont expressément exclus desdits avantages et accessoires :

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

»» SALAIRES MINIMA PROFESSIONNELS DES CADRES

À compter du **1^{er} mai 2015** les salaires minima professionnels sont :

Coef.	Garantie Annuelle de Rémunération	Rémunération mensuelle minimale
700	55 522 €	80 % de la GAR/12 Ou 70 % de la GAR/12 (1)
600	47 895 €	
510	41 015 €	
470	37 943 €	
410	33 376 €	
355	29 165 €	

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

Rémunération annuelle minimale garantie

Sommes à prendre en considération dans la comparaison

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

- => des sommes qui constituent un remboursement de frais ne supportant pas de cotisations en vertu de la législation de la sécurité sociale ;
- => les sommes versées au titre de l'épargne salariale (intéressement, participation, abondements éventuels aux plans d'épargne) ces dernières n'ayant pas le caractère de salaire.

Modalité de comparaison en cas d'absence

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

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

»» DÉPÔT ET EXTENSION

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

Fait à Paris, le 1^{er} avril 2015

AVENANT N° 42 RELATIF AUX MINIMA CONVENTIONNELS

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 41 du 17 mai 2014.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du Code du Travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondés sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

»»» ARTICLE 1 : MINIMA CONVENTIONNELS

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

Coefficient	Salaires mensuels conventionnels au ???
1000	1 463 €
1020	1 480 €
1040	1 528 €
1060	1 580 €
1080	1 636 €
1100	1 690 €
1125	1 772 €
1150	1 889 €
1175	2 005 €
1200	2 117 €
1225	2 228 €
1250	2 344 €
1300	2 487 €
1350	3 170 €

1500	3 385 €
1700	4 299 €
1900	5 203 €
2200	6 561 €

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : à **7,68 €**.
3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit : à **11,52 €**.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA GARANTIS DES SALARIÉS CADRES

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de 3 170 € d'un minimum annuel garanti 38 040 € bruts toutes primes comprises.

»»» ARTICLE 3 : DURÉE ET RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du Code du Travail. La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 1^{er} juin 2015

AGENDAS ET CALENDRIERS 2016

**LES AGENDAS DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION 2016**

SONT DÉSORMAIS DISPONIBLES.

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



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

L'HEURE D'HIVER,

À l'heure où vous lirez ces lignes, mes chers lecteurs, nous serons passés à l'heure d'hiver et, à cette occasion, vous avez retardé vos montres et réveils d'une heure. Pourquoi, autour de ce mouvement bien innocent du pouce et de l'index, en venons-nous à l'ignoble Pacron.

C'est simple, je sais de première main, (comme de coutume penseront mes diables de petits lurons de lecteurs, toujours friands de mes informations). Je sais, disais-je de toute première main, que cet innocent mouvement dont je parlais plus haut, donna à l'infâme Sacron sa dernière et diabolique idée en date.

Il avait déjà par le passé fait la relation entre les horaires et l'économie. Il avait pensé le bougre a augmenté les horaires de travail hebdomadaires et dans le même temps réduire les salaires à due proportion ce qui, selon lui, devait se compenser. En effet, deux heures de plus de travail seraient annulées par une réduction du salaire de deux heures, c'est de la simple mathématique, et ça n'a rien d'original.

Mais là, l'idée géniale du misérable serait de jouer sur l'heure, (en s'appuyant sur le précédent de l'heure d'hiver) pour, par une loi scélérate, en reculant nos montres un peu chaque jour, réduire nos rémunérations d'autant. C'est en projet, aura-t-il l'audace de le présenter devant le parlement avec le soutien de qui vous savez ? Tous les sachant se perdent en conjectures.

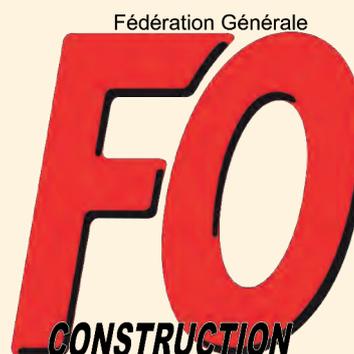
Qu'il le fasse ne nous étonnera pas venant de ce faquin, de ce rat, de cet ingénieur diabolique qui inventa (entre autre, car j'ai eu l'occasion d'en traiter par ailleurs dans différentes de mes chroniques) encore bambin, l'enseigne obscure. Sa trouvaille se concrétisait, vue de face, par un panneau noir et lisse comme un miroir.

À première vue cela n'avait rien d'original, mais sur l'autre face du panneau serpentait un tuyau noir, dont les vires et les voltes figuraient des lettres et des mots. Il était lui-même relié à un moteur, par un conduit en verre. Le moteur mis en marche grâce à une manivelle destinée à cet effet, on pouvait remarquer une épaisse fumée noire circuler dans ce tube transparent en direction du long tube noir et faisant ainsi ressortir de par le fait, sur le noir clair de l'enseigne, le noir foncé des lettres.

Cette « enseigne obscure » était destinée à s'intercaler entre deux enseignes lumineuses pour les mettre en valeurs. On ne sait toujours pas de quoi était composée la fumée, c'est le secret que garde encore Lacron, et de toute façon Kakron a déposé le brevet. Il se promet sans doute de l'utiliser pour gagner sa vie lorsque le peuple l'aura chassé à coup de pieds sous le cul, comme disait mon grand-père.



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