

# FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 643 | JANVIER 2016



## SE MOBILISER POUR SE DÉFENDRE

Le gouvernement continue dans son processus de remise en cause de nos droits.

La législation du travail est remise en cause.

Des droits fondamentaux contenus dans le Code du Travail et les conventions collectives risquent de disparaître.

Les négociations d'entreprise, voire individuelles, vont être favorisées au détriment des négociations de Branche.

Tout ceci n'a qu'un but, détruire annuellement notre pouvoir d'achat.

Dans nos professions, comme le Bâtiment et les Travaux Publics, il est déjà difficile de faire respecter la législation. Sur les chantiers, on peut imaginer les conditions qui seraient imposées aux travailleurs des petites entreprises qui représentent des millions de salariés.

Comment seront payés les temps de déplacements et les repas sur les chantiers?

Les contrats à durée déterminée conclus pour le temps d'un chantier se multiplieraient.

En période hivernal, pas de travail, et beaucoup d'heures en été.

Tous ces bouleversements que nous allons vivre sont favorisés par des organisations qui se sont fait le chantre des accords dérogatoires du droit commun.

À juste titre, la résolution du CCN adoptée par les secrétaires des Unions Départementales et des Fédérations a proposé de préparer la mobilisation afin d'engager la lutte pour redonner la priorité à la défense de nos droits sociaux.

Maintenant à nous d'être sur le terrain et d'informer les travailleurs de nos positions, de faire des adhérents afin de renforcer notre organisation pour préparer la riposte nécessaire.



Frank SERRA  
Secrétaire Général

TRAVAUX PUBLICS > p. 4

CONSTRUCTION ET FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES > p. 5-7

GÉOMÈTRE TOPOGRAPHE > p. 8

ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION... > p. 9-12

JEUX ET JOUETS > p. 13-20

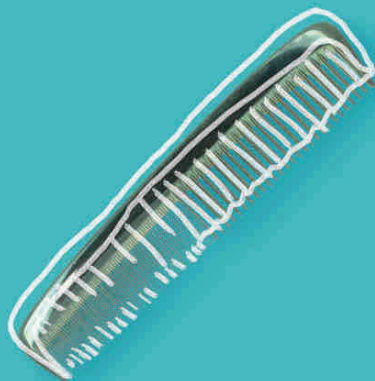
INDUSTRIE DU BOIS DE PIN MARITIME... > p. 21-24

FEDENE > p. 25

CÉRAMIQUE > p. 26-28

TUILES ET BRIQUES > p. 29-33

# TPE 2016 ARTISANAT, COMMERCE, PROFESSIONS LIBERALES SERVICES, INDUSTRIE...



La grande élection syndicale  
pour les salariés des  
Très Petites Entreprises



[www.info-tpe.fr](http://www.info-tpe.fr)



## ELECTION 2016

Après une première fois en décembre 2012, les salariés des TPE voteront de nouveau en décembre 2016 pour donner du poids à leurs droits.

Le résultat de ce vote s'ajoutera aux élections syndicales (délégués du personnel et comités d'entreprise) ayant eu lieu, durant les quatre dernières années, dans les entreprises à partir de 11 salariés. L'ensemble des résultats des votes déterminera le poids, et donc l'influence, de chaque syndicat - sa représentativité - au niveau des branches et au niveau national.

## MISE EN PLACE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES

Il existe au niveau régional des commissions régionales interprofessionnelles de l'artisanat (**CPRIA**) dans lesquelles siègent des organisations syndicales dont FO et qui permettent aux salariés de l'artisanat notamment de bénéficier de dispositifs d'activités sociales et culturelles.

À partir du 1<sup>er</sup> juillet 2017, **des commissions paritaires interprofessionnelles pour les salariés des TPE** de tous les autres secteurs d'activité, seront mises en place au niveau régional. Elles seront composées de dix représentants de salariés de TPE et de dix représentants d'employeurs. Les syndicats interprofessionnels, comme FO, pourront y désigner des membres en fonction du nombre de voix obtenues lors des élections TPE.

Ces commissions permettront un **dialogue social spécifique aux TPE** en matière d'emploi, de formation, de conditions de travail, de santé au travail, d'égalité professionnelle ou encore sur des conflits individuels ou collectifs.

À l'instar des comités d'entreprise, elles pourront **proposer des activités sociales et culturelles.**

## JE RESTE INFORME(E)

Tout au long de l'année 2016, FO mobilise l'ensemble de ses structures - fédérations professionnelles, unions départementales et locales - et de ses militants experts et de terrain - conseillers du salarié, conseillers prud'hommes,... - au plus près des salariés des TPE, pour les informer, les conseiller, répondre à leurs questions et à leurs attentes.

### EN SAVOIR PLUS - NOUS CONTACTER

[www.info-tpe.fr](http://www.info-tpe.fr)

la plate-forme Internet  
des salariés des TPE

et [www.force-ouvriere.fr](http://www.force-ouvriere.fr)



# **AVENANT N° 3 À L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 8 DÉCEMBRE 2009 MODIFIÉ**

## **RELATIF À L'ORDRE DES TUTEURS DES TRAVAUX PUBLICS**

### **»»» PRÉAMBULE**

Soucieux de donner aux tuteurs les compétences indispensables en matière de santé et sécurité au travail, le Conseil de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics, réuni le 10 décembre 2014, a décidé d'intégrer dans le référentiel de formation des tuteurs des travaux publics, la recommandation R. 460 de la CNAMTS intitulée « Fonction d'accueil et d'accompagnement des nouveaux en entreprise ».

À cette occasion, le Conseil de l'Ordre des Tuteurs des Travaux Publics fait remarquer qu'il serait judicieux de rénover le contenu pédagogique de la formation des tuteurs afin de la rendre plus dynamique et efficace en synthétisant notamment la partie dédiée au rôle pédagogique du tuteur.

En conséquence, les parties signataires conviennent de porter la durée de la formation des tuteurs à 3 jours, tout en maintenant un haut niveau de qualité et une spécialisation travaux publics.

Grâce à ces différentes rénovations, les parties signataires entendent relancer la formation des tuteurs des Travaux Publics aujourd'hui fortement concurrencée par des formations plus

courtes extérieures à la Branche et donner une nouvelle dynamique au tutorat qu'elles considèrent comme un vecteur indispensable à l'insertion durable de celles et ceux qui rejoignent les entreprises de Travaux Publics.

### **»»» ARTICLE 1**

Les dispositions de l'article 3, 1<sup>er</sup> de l'accord collectif national du 8 décembre 2009 modifié, relatives à la durée de la formation du tuteur sont modifiées comme suit : « Avoir reçu une formation de tuteur de 3 jours », la suite étant sans changement.

### **»»» ARTICLE 2**

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015.

### **»»» ARTICLE 3**

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Fait à Paris, le 17 juin 2015  
en 13 exemplaires





# ACCORD NATIONAL DU 20 MAI 2015

## RELATIF À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS DE FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

### »» 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 dans les secteurs des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, 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 l'OPCA3+ dénommé « l'OPCA de Branche » ci-après, les contributions formation pour lesquelles celui-ci a compétence de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

#### ARTICLE 2 : 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 répondant aux activités suivantes classées sous 1623Z :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans,
- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.

### »» TITRE II – DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR L'OPCA DE BRANCHE

#### ARTICLE 3 : ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIÉS

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1<sup>er</sup> 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, les entreprises employant de 10 à moins de 50 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1<sup>er</sup> 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 selon lequel un accord d'entreprise, conclu

pour une durée de trois 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 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 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 paritaire 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, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1<sup>er</sup> 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. 6332-22-4 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 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois 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 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'em-

ployeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 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 paritaire de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

## ARTICLE 6 : ENTREPRISES 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'OPCA de Branche, avant le 1<sup>er</sup> 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. 6332-22-5 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 selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de trois 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 est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'organisme collecteur paritaire agréé auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 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 paritaire 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'OPCA 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 entre en vigueur à compter de la date de sa signature.

Il s'appliquera pour la collecte réalisée au 28 février 2016 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2016, afin d'examiner les modalités des nouvelles conditions de la définition de la politique de formation des entreprises relevant des secteurs d'activité des industries du bois pour la construction et la fabrication de menuiseries industrielles, et des accords de collectes des fonds de formation qui pourront en résulter.

### **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 à l'affectation de fonds de la 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 demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

### **ARTICLE 11 : ADHÉSION**

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

### **ARTICLE 12 : DÉNONCIATION, RÉVISION**

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 20 mai 2015



# ACCORD SALARIAL DU 10 JUIN 2015

## »»» ARTICLE 1 : SALAIRE MINIMUM NIVEAU I

Le salaire minimum du coefficient 200 de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2015, est fixé à **1 545,01 €**, à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

## »»» ARTICLE 2 : SALAIRE MINIMUM

Les salaires minima du Niveau 2 et des Niveaux supérieurs de la grille de classification, base 151,67 heures, en vigueur au 1<sup>er</sup> septembre 2015 sont augmentés de 0,5 % à effet du 1<sup>er</sup> septembre 2015.

## »»» ARTICLE 3 : ÉGALITÉ DE RÉMUNÉRATION ENTRE HOMMES ET FEMMES

Conformément à l'article R. 2261-1 du Code du Travail et à la loi du 23/03/2006 applicable à compter du 24/03/2007, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée par une différence entre homme et femme.

En conséquence, les signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre homme et femme.

À Paris, le 10 Juin 2015

### GRILLE DE SALAIRE MENSUEL BRUT 35 H (151,67) AU 1<sup>ER</sup> SEPTEMBRE 2015

Désignation	Coefficient	Salaire
Niveau 1	200	1 545,01 €
Niveau 2 – Échelon 1	236	1 545,01 €
Échelon 2	259	1 665,05 €
Échelon 3	281	1 779,87 €
Niveau 3 – Échelon 1	306	1 910,35 €
Échelon 2	364	2 213,07 €
Échelon 3	450	2 661,92 €
Niveau 4 – Échelon 1	600	2 913,12 €
Niveau 4 – Échelon 2	690	3 280,98 €
Niveau 4 – Échelon 3	790	3 689,70 €
Niveau 5 – Échelon 1	900	4 139,30 €





# AVENANT N° 16 DU 9 SEPTEMBRE 2015

## ACCORD INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ DES SALARIÉS DES CABINETS D'ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS

### »» PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des cabinets d'économistes de la construction et de métreurs-vérificateurs ont marqué leur attachement à faire progresser la prise en charge des frais liés à la santé. En application de l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, ils ont décidé de mettre en place une couverture collective spécifique aux salariés de la Branche, en matière de remboursements complémentaires de frais de santé.

Soucieux d'offrir aux salariés de la Branche une couverture complémentaire leur permettant une prise en charge de qualité, les partenaires sociaux de la Branche ont défini un « panier de garanties » amélioré par rapport au panier de soins défini par les articles L. 911-7 et D. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale.

### »» ARTICLE 1 : OBJET

Le Régime National de Complémentaire Santé des Entreprises de la Branche, créé par le présent accord garantit aux salariés, définis à l'article 3 ci-après, des prestations de base déterminées à l'article 5 ci-après.

L'employeur affine ses salariés à un contrat souscrit auprès d'un ou plusieurs opérateurs définis à l'article 8. Faute d'avoir souscrit un tel contrat garantissant chacune des prestations définies à l'article 5, l'employeur sera tenu de verser directement les prestations non assurées aux salariés bénéficiaires.

### »» ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord de Branche est applicable, à l'ensemble des salariés Non Cadres et Cadres des entreprises de la Branche.

### »» ARTICLE 3 : BÉNÉFICIAIRES

Sous réserve des dispositions prévues à l'article 4, tous les salariés des entreprises comprises dans le champ d'application défini à l'article 2 sont obligatoirement couverts, et ce de façon identique, par le régime mis en place par le présent accord.

### »» ARTICLE 4 : DISPENSES D'AFFILIATION

Conformément aux dispositions de l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale, les salariés qui peuvent demander une dispense d'affiliation au titre du présent accord sont les suivants :

- Des salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission d'une durée inférieure à douze mois.
- Des salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de la mise en place des garanties ou de l'embauche si elle est postérieure. La dispense ne peut alors jouer que jusqu'à échéance du contrat individuel.

L'employeur peut prévoir d'autres cas de dispense parmi ceux définis à l'article R. 242-1-6 du Code de la Sécurité Sociale, sous réserve qu'il les ait préalablement inscrits dans son acte fondateur de mise en place du régime mentionné à l'article L. 911-1 du Code de la Sécurité Sociale.

Les salariés qui relèvent de l'un des cas de dispenses prévus par le présent accord et ne souhaitant pas adhérer au régime, devront formuler expressément et par écrit leur volonté auprès de leur employeur, en précisant leur cas de dispense et en apportant les pièces justificatives nécessaires.

Tout salarié peut, à tout moment, revenir sur sa décision de dispense d'affiliation et solliciter

par écrit son employeur pour bénéficier de la couverture. Le salarié bénéficie alors de la couverture à effet du 1<sup>er</sup> jour du mois qui suit sa demande.

## »»» ARTICLE 5 : GARANTIES

Les garanties visées par le présent accord sont celles définies en annexe I dudit accord.

Les garanties définies dans le présent accord sont établies sur la base de la législation et de la réglementation relatives à l'assurance maladie et relatives à l'assiette des cotisations sociales en vigueur au moment de sa signature. En cas d'évolution de cette législation ou réglementation, les parties signataires conviennent de se réunir afin de réexaminer l'étendue des garanties précédemment définies.

Le cumul des prestations servies à un salarié au titre de la sécurité sociale et du régime complémentaire défini au présent accord ne peut excéder, pour chaque acte, les frais réels engagés.

Le régime respecte l'article L. 911-7 II du Code de la Sécurité Sociale pris en application de l'article 1 de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 ainsi que la définition des contrats dits « solidaires et responsables » conformément à la législation et réglementation en vigueur à la date de signature du présent accord.

Pour l'application des présentes garanties au profit de salariés relevant du Régime local d'Alsace Moselle, les organismes assureurs tiennent compte des dispositions spécifiques prévues par le Code de la Sécurité Sociale pour cette zone géographique.

## »»» ARTICLE 6 : FINANCEMENT DU RÉGIME

L'employeur doit mettre en place, à minima, une couverture de base conventionnelle obligatoire pour le salarié isolé (seul, hors ayants droits et conjoint).

Le financement de cette couverture frais de santé de base est réparti à parts égales entre l'employeur et le salarié :

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

## »»» ARTICLE 7 : PÉRIODE DE SUSPENSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

En cas de suspension du contrat de travail avec maintien de salaire (total ou partiel) ou perception d'indemnités journalières complémentaires financées au moins en partie par l'entreprise, les garanties sont maintenues pendant toute la période de la suspension, leur financement étant assuré aux mêmes conditions que celles qui s'appliquent aux salariés du collège Cadres ou Non Cadres correspondant dans l'entreprise.

Il en est de même en cas de congé lié à une maternité, à une paternité ou à une adoption.

En cas de suspension du contrat de travail sans maintien de salaire, les garanties sont interrompues. L'interruption des garanties s'achève dès la reprise effective du travail par l'intéressé au sein de l'entreprise relevant du champ d'application du présent accord. Pendant cette période, aucune cotisation n'est due au titre de l'intéressé.

## »»» ARTICLE 7 : MAINTIEN DES GARANTIES

Le maintien des garanties applicable est celui fixé à l'article L. 911-8 du Code de la Sécurité Sociale.

## »»» ARTICLE 8 : GESTION DU RÉGIME

Les entreprises ont la liberté de retenir le ou les organismes assureurs de leur choix parmi les organismes mentionnés à l'article 1<sup>er</sup> de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 à savoir :

- Institutions de prévoyance relevant du titre III du livre IX du Code de la Sécurité Sociale.
- Mutuelles relevant du Code de la Mutualité.
- Entreprises régies par le Code des Assurances.

## »»» ARTICLE 9 : DATE D'ENTRÉE EN APPLICATION DE L'ACCORD

Le régime mis en place par le présent accord est d'application obligatoire à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016 pour toutes les entreprises.



## »» ARTICLE 10 : DÉNONCIATION- RÉVISION

Le présent accord de Branche pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de trois mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera alors en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

À l'échéance de ce délai, la couverture mentionnée au II de l'article L. 911-7 du Code de la Sécurité Sociale s'applique.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives suivant les critères de la représentativité de la Branche. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction

Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Une négociation sera engagée dans les meilleurs délais.

## »» ARTICLE 11 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale non signataire du présent accord pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

## »» ARTICLE 12 : DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le texte du présent accord sera déposé à la Direction générale du travail et au Secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du Travail.

Les parties signataires demanderont l'extension du présent accord dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015

En 10 exemplaires



**ANNEXE 1 À L'ACCORD DU 9 SEPTEMBRE 2015  
INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE COMPLÉMENTAIRE SANTÉ  
DES SALARIÉS DES CABINETS D'ÉCONOMISTES  
DE LA CONSTRUCTION ET DE MÉTREURS-VÉRIFICATEURS**

	Part S.S. Régime Général		Part de la complémentaire (régime général)	
	Part S.S.	Régime Général	Remboursement Total	Part de la complémentaire (régime général)
<b>Soins de ville</b>				
Consultations, visites (généralistes, spécialistes)	70 %			30 %
Auxiliaires médicaux, analyses, soins infirmiers	60 %			40 %
Transports	65 %			35 %
Soins externes	60 à 70 %		100 %	40 à 30 %
Radiologie				
Actes techniques médicaux	70 %			30 %
Pharmacie à 65 % (ex vignettes blanches)	65 %			35 %
Pharmacie à 30 % (ex vignettes bleues)	30 %		100 %	70 %
Pharmacie à 15 % (ex vignettes orange)	15 %		100 %	85 %
<b>Hospitalisation</b>				
Frais de séjour	80 %		100 %	20 %
Honoraires & actes associés	80 %			20 %
Forfait journalier hospitalier (sans limitation de durée)	-			100 %
Lit accompagnant pour les enfants < 12 ans	-		23 €/jour	23 €/jour
Forfait de 18 € pour actes médicaux > 120 €	-		100 %	100 %
<b>Optique</b>				
Verres et montures : Adulte				
- forfait de base par période de deux ans, (période réduite à un an si évolution de la vue)				
• Équipement en verres simples	60 %		100 % + 125 €	40 % + 125 €
• Équipement à verres progressifs			100 % + 200 €	40 % + 200 €
• Supplément forte correction			+ 50 €/verre	+ 50 €/verre
- (si verre simple à BRSS > 4,00 €)			+ 50 €/verre	+ 50 €/verre
- (si verre progressif à BRSS > 10,50 €)				
Lentilles remboursées par la S.S.	60 %		250 %	190 %
Lentilles non remboursées par la S.S.	-		-	-
<b>Dentaire et autres prothèses</b>				
Soins dentaires	70 %		100 %	30 %
Prothèses dentaires remboursées par la S.S.	70 %		250 %	180 %
Orthodontie	70 ou 100 %		200 %	130 % ou 100 %
Implants	-		-	-
Prothèses auditives	60 %		250 %	190 %
Appareillages orthopédiques & autres prothèses	60 %		250 %	190 %
<b>Bien être</b>				
- Ostéopathie	-		-	-
Cures thermales				
Forfait de surveillance thermique	70 %		100 % + 100 €	30 % à 35 % + 100 €
Forfait thermal + frais de transport et d'hébergement	65 %			

Toutes les valeurs exprimées en % correspondent au taux de prise en charge de la Base de Remboursement de la S.S.

Fait à Paris, le 9 septembre 2015

# **AVENANT N° 67 DU 22 MAI 2015**

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

### **»»» PRÉAMBULE**

Les partenaires sociaux réaffirment leur volonté de poursuivre une politique de Branche en matière de formation professionnelle dynamique, performante et en capacité de répondre aux attentes des salariés et des entreprises.

Pour ce faire, ils considèrent que la formation tout au long de la vie contribue à renforcer la compétitivité et la capacité de développement des entreprises dans un contexte économique en évolution constante et constitue un élément déterminant de la sécurisation des parcours professionnels des salariés, leur permettant de s'adapter aux mutations incontournables de certains métiers.

Le présent accord confirme que la formation reste le moyen privilégié pour entretenir et développer les qualifications du personnel, permettant de renforcer et valoriser les compétences, avec pour objectif le maintien, voire le développement de l'emploi et l'accroissement de la compétitivité des entreprises. Pour ce faire, les partenaires sociaux rappellent l'importance du déploiement d'une démarche prospective métiers et s'appuient pour cela sur les travaux de l'Observatoire des Métiers ainsi que sur ceux de la CPNEFP.

En effet, la réalisation des objectifs du présent accord, passe par une démarche d'évaluation des besoins afin de pouvoir mettre en adéquation les compétences du personnel avec l'évolution des métiers et des emplois nécessaires au sein des entreprises.

Le présent accord est conclu en application des dispositions de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, relative à la formation professionnelle, l'emploi et la démocratie sociale et s'inscrit dans le chapitre II de la Convention Collective des Industries des Jeux, Jouets, Articles de fête et Ornaments de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'enfants, Modélisme et Industries connexes (IDCC 1607) qui traite dans son article II-2 de la formation.

Il annule et remplace les dispositions des avenants 23, 24,25, 29, 36, 41, 47, 52, 53, 55, 57 et 63.

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

Le présent accord s'applique aux entreprises comprises dans le champ d'application de la Convention Collective des Industries des Jeux, Jouets, Articles de fête et Ornaments de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'enfants, Modélisme et Industries connexes (IDCC 1607).

### **»»» ARTICLE 2 : LES AXES DE DÉVELOPPEMENT DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE**

Les partenaires sociaux signataires estiment indispensable de tenir compte des contextes socio économiques hétérogènes qui constituent la caractéristique de la Branche professionnelle, pour définir la politique de formation la plus adéquate aux attentes diversifiées des salariés et des entreprises.

C'est la raison pour laquelle ils ont décidé de décliner ce principe dans la définition de la politique de qualification et de certification de la Branche.

Ils soulignent l'importance de la formation initiale sanctionnée par des diplômes de l'enseignement technologique et professionnel, notamment les cursus préparés dans le cadre de l'alternance.

Ils reconnaissent aussi le besoin de disposer d'un enseignement supérieur de qualité, adapté aux spécificités des métiers de la Branche, notamment dans les domaines de la création, de la sécurité et la conformité des produits, du marketing, du commercial et de la communication.

Ils estiment indispensable d'améliorer l'adéquation entre lesdits cursus et les besoins en

compétences permettant de mieux répondre aux évolutions économiques et organisationnelles.

Ils préconisent de mettre en place des référentiels de formation, cela afin d'atteindre le même objectif.

## ARTICLE 2-1 : ORIENTATIONS PRIORITAIRES

- Anticiper l'évolution des métiers.
- Initier une démarche de certifications et de qualification.
- Définir les modalités de financement.
- La promotion de l'égalité femmes-hommes dans l'accès à la formation, comme prévu par les dispositions de l'article IV-7 de la Convention Collective des Industries des Jeux, Jouets, Articles de fête et Ornaments de Noël, Articles de Puériculture et Voitures d'enfants, Modélisme et Industries connexes (IDCC 1607).

## ARTICLE 2-2 : PUBLICS PRIORITAIRES

- Les salarié(e)s dont l'adaptabilité aux mutations de leur métier devient prégnante.
- Les salarié(e)s n'ayant pas bénéficié d'une action de formation depuis 3 ans.
- Les femmes et en particulier, celles qui reprennent leur activité après un congé maternité ou un congé parental.
- Les hommes qui reprennent leur activité après un congé parental.
- Les salarié(e)s de 45 ans et plus ainsi que les salarié(e)s seniors.
- Les travailleurs handicapés.

## »»» ARTICLE 3 : ANTICIPER L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS

### ARTICLE 3-1 : OBSERVATOIRE PROSPECTIF DES MÉTIERS ET DES QUALIFICATIONS

Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance des travaux réalisés par ledit Observatoire, travaux diligentés et dont les résultats sont examinés par la CPNEFP, afin que cette instance puisse décider des suites à donner.

Ces travaux répondent à différents objectifs comme :

- La réalisation d'études prospectives.
- La réalisation d'une cartographie des métiers par domaine et fiches métiers et de l'analyse des activités et des compétences.

- La réalisation d'un panorama de la Branche permettant de dresser un « portrait » statistique quantitatif et qualitatif : effectifs par secteur, par métier et répartition géographique.

Son champ d'intervention est national et le cas échéant, des actions pourraient être menées en commun avec des observatoires nationaux, locaux, voire européens.

Le budget de fonctionnement de l'Observatoire est fixé par la CPNEFP en corrélation avec la SPP ; son financement est assuré par l'OPCA, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

## ARTICLE 3-2 : LA CPNEFP

Cette instance paritaire assure le Comité de pilotage de l'Observatoire des métiers et effectue entre autres, les missions indiquées dans le paragraphe 3-1 ci-dessus, ainsi que celles figurant dans l'avenant 64, paragraphe B. Les partenaires sociaux signataires soulignent l'importance du rôle de cette instance paritaire chargée de mettre en œuvre les dispositions du présent accord, en définissant, à partir des éléments communiqués par l'Observatoire des métiers, la politique de formation de la Branche et en proposant toute orientation à la Commission paritaire et/ou la Section Paritaire Professionnelle.

## »»» ARTICLE 4 : LA FORMATION EN ALTERNANCE

Les parties signataires rappellent l'importance que revêt cette typologie de formation qui s'organise dans le cadre de l'apprentissage et la professionnalisation (contrat de professionnalisation et période de professionnalisation).

### ARTICLE 4-1 : L'APPRENTISSAGE

L'apprentissage reste une voie de formation initiale privilégiée permettant l'acquisition d'un diplôme ou d'un titre.

Les parties signataires examinent les possibilités de développer le recours à ce dispositif et pour cela déploient une communication visant à expliciter ce type de contrat.

### ARTICLE 4-2 : CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les partenaires sociaux signataires entendent poursuivre le déploiement de ce type de contrat, qui permet aux jeunes comme aux demandeurs d'emploi âgés de 26 ans et plus, d'acquérir une qualification professionnelle



facilitant leur insertion, cela conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

L'objectif de ce dispositif est de permettre d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle, un CQP ou un CQPI ; un accord paritaire ultérieur en déterminera les conditions de reconnaissance dans la grille des classifications, pour les CQP ou CQPI inscrits au RNCP.

Le contrat de professionnalisation est un contrat de travail en alternance à durée déterminée ou indéterminée, avec une action de professionnalisation.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée déterminée, il est conclu pour une durée de 6 à vingt-quatre mois.

Lorsque le contrat de professionnalisation est conclu à durée indéterminée, la durée de professionnalisation durant laquelle sont mises en œuvre les actions de professionnalisation est comprise entre six et vingt-quatre mois.

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

Le contrat de professionnalisation à durée déterminée peut être renouvelé une fois si :

1. Le bénéficiaire, ayant obtenu la qualification visée, prépare une qualification supérieure ou complémentaire.
2. Le bénéficiaire n'a pu obtenir la qualification visée pour cause d'échec aux épreuves d'évaluation de la formation suivie, de maternité, de maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle ou de défaillance de l'organisme de formation.

Le recours au tutorat est obligatoire pour chaque contrat de professionnalisation, le tuteur étant choisi parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, cela sur la base du volontariat et dès lors qu'il justifie au moins de 2 années dans une qualification en rapport avec l'objectif de professionnalisation visé.

Les missions du tuteur sont les suivantes :

1. Accueillir, aider, informer et guider les bénéficiaires du contrat de professionnalisation.
2. Organiser avec les salariés intéressés l'activité de ces bénéficiaires dans l'entreprise et contribuer à l'acquisition des savoir-faire professionnels.
3. Veiller au respect de l'emploi du temps du bénéficiaire.
4. Assurer la liaison avec l'organisme ou le service chargé des actions d'évaluation, de

formation et d'accompagnement des bénéficiaires à l'extérieur de l'entreprise.

5. Participer à l'évaluation du suivi de la formation.

L'employeur doit lui permettre de disposer du temps nécessaire à sa mission de tuteur.

L'OPCA prend en charge conformément aux dispositions législatives et réglementaires en vigueur, les dépenses liées à l'exercice du tutorat.

## ARTICLE 4-3 : PÉRIODES DE PROFESSIONNALISATION

Les périodes de professionnalisation ont pour objet de favoriser, par des actions de formation alternant enseignements théoriques et pratiques, le maintien dans l'emploi de salariés en contrat à durée indéterminée et de salariés bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée ou de salariés sous contrat unique d'insertion (en contrat à durée déterminée ou indéterminée).

Les actions de formation qui peuvent être suivies par les salariés mentionnés ci-dessus sont :

1. Soit enregistrées dans le répertoire national des certifications professionnelles prévues à l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation.
2. Soit ouvrant droit à un certificat de qualification professionnelle de Branche ou interprofessionnelle.
3. Des actions permettant l'accès au socle de connaissances et de compétences défini par l'article D. 6113-2 du Code du Travail, issu du décret du 13 février 2015 cité en référence (la communication en français, l'utilisation des règles de base de calcul et du raisonnement mathématique, l'utilisation des techniques usuelles de l'information et de la communication numérique, l'aptitude à travailler dans le cadre de règles définies d'un travail en équipe, etc.).
4. Des actions permettant l'accès à une certification inscrite à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation).

Le socle de connaissances et de compétences professionnelles mentionné ci-dessus est constitué de l'ensemble des connaissances et des compétences professionnelles qu'il est utile pour un individu de maîtriser afin de favoriser son accès à la formation professionnelle et son insertion professionnelle. Ce socle doit être apprécié dans un contexte professionnel.

Ces connaissances et compétences sont également utiles à la vie sociale, civique et culturelle de l'individu.

Les formations relatives à l'acquisition des compétences et connaissances peuvent être proposées indépendamment les unes des autres. Elles peuvent comprendre une évaluation préalable des compétences et des connaissances des bénéficiaires de l'action de formation. La modularisation des formations et l'évaluation préalable visent, par une bonne utilisation des acquis de la personne, à permettre l'adaptation de l'action de formation aux besoins de celle-ci.

Les périodes de professionnalisation associent des enseignements généraux, professionnels et technologiques dispensés dans des organismes publics ou privés de formation ou, lorsqu'elle dispose d'un service de formation, par l'entreprise, et l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les qualifications recherchées.

La durée minimale de la formation reçue dans le cadre de la période de professionnalisation est fixée pour chaque salarié bénéficiaire d'une période de professionnalisation, à 70 heures, réparties sur une période maximale de douze mois calendaires.

Cette durée minimale ne s'applique pas :

1. Aux actions permettant aux travailleurs de faire valider les acquis de leur expérience.
2. Aux formations financées dans le cadre de l'abondement du compte personnel de formation du salarié (voir ci-dessus).
3. Aux formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire spécifique établi par la Commission nationale de la certification professionnelle (inventaire mentionné au dixième alinéa du II de l'article L. 335-6 du Code de l'Éducation).

### Modalités de mise en œuvre

La période de professionnalisation peut être mise en œuvre à l'initiative du salarié ou à celle de l'employeur. Toutefois, le pourcentage de salariés simultanément absents au titre de ces périodes de professionnalisation ne peut, sauf accord de l'employeur ou du responsable de l'établissement, dépasser 2 % du nombre total de salariés de l'entreprise ou de l'établissement. Par ailleurs, dans les entreprises ou établissements de moins de 50 salariés, le bénéfice d'une période de professionnalisation peut être différé lorsqu'il aboutit à l'absence

simultanée, au titre de ces périodes, d'au moins 2 salariés.

Pour chaque salarié en période de professionnalisation, l'employeur peut choisir un tuteur parmi les salariés qualifiés de l'entreprise. Ce tutorat est mis en œuvre selon les modalités précisées dans l'article 4-1.

### Modalités des actions de formation

Les actions de formation effectuées dans le cadre de la période de professionnalisation se déroulent **en principe** pendant le temps de travail. Elles peuvent toutefois également se dérouler, pour tout ou partie, en dehors du temps de travail, à l'initiative :

- du salarié dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF) ;
- de l'employeur, avec l'accord écrit du salarié, dans le cadre du plan de formation. Lorsque des actions de formation se déroulent en dehors du temps de travail, l'employeur doit définir avec le salarié, avant son départ en formation, la nature des engagements auxquels l'entreprise souscrit si le salarié suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues.

Par ailleurs, par accord écrit entre le salarié et l'employeur, les heures de formation effectuées en dehors du temps de travail dans le cadre de la période de professionnalisation peuvent excéder le montant des droits ouverts par le salarié au titre du compte personnel de formation dans la limite de 80 heures sur une même année civile. Dans ce cas, le salarié et l'employeur doivent prendre des engagements mutuels :

- d'un côté, l'entreprise s'engagera à permettre au salarié d'accéder en priorité dans un délai d'un an à l'issue de la formation aux fonctions disponibles correspondant aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant à l'emploi occupé. Elle devra également prendre en compte les efforts accomplis par le salarié ;
- pour sa part, le salarié s'engagera à suivre avec assiduité la formation et à satisfaire aux évaluations prévues.

## »» ARTICLE 5 : COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

### ARTICLE 5-1 : OUVERTURE DU COMPTE

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 et afin de favoriser son accès à la formation professionnelle

tout au long de la vie, chaque personne dispose dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation qui contribue à l'acquisition d'un premier niveau de qualification ou au développement de ses compétences et de ses qualifications en lui permettant, à son initiative, de bénéficier de formations.

## ARTICLE 5-2 : ALIMENTATION DU COMPTE

Les salariés acquièrent des heures destinées à alimenter leur compte personnel de formation.

## ARTICLE 5-3 : SALARIÉ À TEMPS PLEIN

Le CPF est alimenté à hauteur de 24 heures par an jusqu'à l'acquisition d'un crédit de cent vingt heures, puis de 12 heures par an, dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

## ARTICLE 5-4 : SALARIÉ À TEMPS PARTIEL

L'alimentation est calculée à due proportion du temps de travail effectué (application de l'arrondi au nombre entier supérieur).

## ARTICLE 5-5 : DROIT TRANSFÉRABLE

Le CPF est un droit attaché à la personne et non à son statut et est intégralement transférable en cas de perte d'emploi et ce quel que soit le motif de la rupture du contrat de travail ou en cas de période de chômage. En effet, le compte personnel de formation est comptabilisé en heures et mobilisé par la personne, qu'elle soit salariée ou à la recherche d'un emploi, afin de suivre, à son initiative, une formation.

## ARTICLE 5-6 : GESTION ET CONSULTATION DU COMPTE

Le compte personnel de formation est géré par la Caisse des Dépôts et Consignations.

Le titulaire doit aller sur le site suivant : <http://www.moncompteformation.gouv.fr/>, et créer son compte à partir de son nom, numéro de sécurité sociale et son identifiant/mot de passe.

Aucune date limite pour activer son CPF n'a été fixée. Le titulaire du compte doit toutefois inscrire ses heures de DIF au plus tard lors du premier projet de formation.

Le titulaire du compte accède à son espace personnel sécurisé qui lui permet de saisir ses heures de DIF, d'avoir des informations sur les formations éligibles au CPF, faire une demande de formation, etc.

## ARTICLE 5-7 : FERMETURE DU COMPTE

Le compte est fermé lorsque la personne est admise à faire valoir l'ensemble de ses droits à la retraite. Il est toutefois précisé que si le salarié ayant fait valoir ses droits à la retraite reprend par la suite une activité salariée, son compte sera automatiquement de nouveau crédité.

## ARTICLE 5-8 : UTILISATION DES HEURES DIF ACQUISES AU 31 DÉCEMBRE 2014

Le salarié doit renseigner les heures acquises et non utilisées au titre du DIF au 31 décembre 2014 dans le « système d'information du compte personnel de formation », dès réception de l'attestation DIF ou de la fiche de paie du mois de décembre 2014 ou janvier 2015.

En priorité les heures de DIF acquises par le salarié et non utilisées au 31/12/2014 sont mobilisables :

- Jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021.
- Dans les conditions du CPF.
- Et peuvent être complétées par les heures inscrites au CPF dans la limite de 150 heures.

## ARTICLE 5-9 : TYPOLOGIE DES ACTIONS ÉLIGIBLES

Sont éligibles au CPF :

1. L'accompagnement des candidats à la validation des acquis de l'expérience.
2. Les formations permettant d'acquérir le socle de connaissances et de compétences défini par décret.
3. Les formations sanctionnées par une certification enregistrée dans le RNCP ou permettant d'obtenir une partie identifiée de certification professionnelle, classée au sein du répertoire, visant à l'acquisition d'un bloc de compétences.
4. Les formations sanctionnées par un CQP ou CQPI.
5. Les formations sanctionnées par les certifications inscrites à l'inventaire CNCP.

## ARTICLE 5-10 : LES LISTES DES INSTANCES PARITAIRES

Les formations 3, 4 et 5 figurent sur une liste élaborée par les partenaires sociaux :

1. Liste élaborée par la CPNEFP de la Branche, pour les salariés de la Branche, cela à partir des priorités définies en matière de formation.
2. Liste nationale interprofessionnelle élaborée par le COPANEF.

3. Liste élaborée par le COPAREF de la région où travaille le salarié (et non pas du lieu de résidence ou lieu du siège social).

Les listes n° 1 et n° 2 recensent les qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et des compétences recherchées (notamment les formations facilitant l'évolution professionnelle des salariés exposés à des facteurs de risques professionnels et susceptibles de mobiliser leur compte personnel de prévention de la pénibilité).

## ARTICLE 5-11 : LES MODALITÉS DE MOBILISATION DU CPF

- a) Hors temps de travail :

Utilisation libre du compte.

- b) Pendant le temps de travail :

Le salarié doit demander l'accord préalable de l'employeur en respectant les délais de prévenance fixés dans le Code du Travail.

Les frais pédagogiques et annexes sont pris en charge par l'OPCA, selon les modalités définies par la Section paritaire professionnelle et par l'OPCA.

## ARTICLE 5-12 : LE FINANCEMENT

Le financement du CPF est assuré par la contribution spécifique 0,2 % prévue à cet effet et versée à l'OPCA dans le cadre du 1 %. En cas de gestion interne du CPF prévue par accord d'entreprise, il appartient à l'entreprise de financer le CPF de ses salariés en application dudit accord.

Les frais de formation (coûts pédagogiques et frais annexes) et les rémunérations (CPF sur le temps de travail dans la limite des coûts pédagogiques et frais annexes pris en charge par l'OPCA) sont pris en charge par l'OPCA dans la limite des heures inscrites sur le compte CPF du bénéficiaire et selon les modalités définies par les instances paritaires.

Le Fonds Paritaire de Sécurisation des Parcours Professionnels (FPSPP) participe au financement lorsque le salarié mobilisera son CPF dans le cadre d'un Congé Individuel de formation (CIF).

Éventuellement, le salarié peut participer en cas de « reste à charge » et sous réserve de recueillir son accord exprès.

## ARTICLE 5-13 : ARTICULATION COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF) ET AUTRES DISPOSITIFS DE FORMATION

Le CPF a vocation à s'articuler avec tous les dispositifs de formation en vigueur (plan de formation, période de professionnalisation, CIF, à l'exception du contrat de professionnalisation et du contrat d'apprentissage).

Lorsque la durée de la formation initiée au titre du CPF est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, celle-ci peut faire l'objet, à la demande de son titulaire, d'un abondement en heures complémentaires au titre de la période de professionnalisation pour assurer le financement de cette formation.

## »»» ARTICLE 6 : INFORMATION ET ORIENTATION TOUT AU LONG DE LA VIE PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 6-1 : L'ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel s'adresse à tous les salariés, quelle que soit la taille de l'entreprise ; il doit se dérouler tous les 2 ans.

Toutefois, il doit être systématiquement proposé à tout salarié qui reprend son activité après une période d'interruption due :

- à un congé de maternité,
- à un congé parental à temps plein ou partiel
- à un congé d'adoption,
- à un congé de soutien familial,
- à un congé sabbatique,
- à une période de mobilité volontaire sécurisée,
- à un arrêt maladie de plus de 6 mois,
- à un mandat syndical.

Tous les 6 ans, l'entretien professionnel doit faire un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cet état des lieux permet de vérifier que le salarié a effectivement bénéficié des entretiens professionnels prévus au cours des 6 dernières années.

Il permet également de s'assurer qu'au cours de ces 6 dernières années, le salarié a :

- suivi au moins une action de formation,
- acquis un des éléments de certification professionnelle (diplôme, titre professionnel...) par la formation ou par une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- et bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.



Un compte-rendu de l'état des lieux est alors rédigé durant cet entretien et une copie est remise au salarié.

Conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, dans les entreprises de plus de 50 salariés, tout salarié qui n'aura pas bénéficié d'un entretien professionnel tous les deux ans et d'au moins deux des trois actions suivantes : une formation, des éléments de certification par la formation ou la VAE, une progression professionnelle ou salariale, aura droit à un abondement correctif.

En outre, l'employeur devra verser à l'OPCA une pénalité sous forme de somme forfaitaire.

## ARTICLE 6-2 : LA VALIDATION DES ACQUIS

Les partenaires sociaux signataires souhaitent donner une véritable portée aux dispositions relatives à la validation des acquis des salariés, cela aussi bien dans le cadre du suivi de modules de formations certifiants définis par la Branche J/P, que dans celui du dispositif de la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

Ils soulignent l'importance d'organiser une information des entreprises dans l'objectif du développement de la validation des acquis.

La VAE peut être organisée dans le cadre du plan de formation.

## ARTICLE 6-3 : LE PASSEPORT FORMATION

Les parties signataires rappellent que tout salarié sur son initiative peut identifier ses connaissances, compétences et ses aptitudes professionnelles, grâce à ce moyen. Cela lui permet de faire répertorier ses diplômes, formations et autres expériences qu'il juge utile d'y voir figurer.

Ce document reste la propriété du salarié qui en garde la responsabilité de constitution, d'utilisation et d'actualisation. Il peut ainsi mieux faire valoir ses compétences et mieux gérer l'évolution de son projet professionnel.

Ce document peut-être géré par le salarié, au plan européen : le salarié devant s'inscrire auprès d'Europass.

## »»» ARTICLE 7 : FINANCEMENT

### ARTICLE 7-1 : CONTRIBUTION DES ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIÉS

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 0,55 % auxquels s'ajoutent 0,05 % des rémunérations

versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 0,60 %.

### ARTICLE 7-2 : CONTRIBUTION DES ENTREPRISES EMPLOYANT ENTRE 10 ET 299 SALARIÉS

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % auxquels s'ajoutent 0,10 % des rémunérations versées pendant l'année précédente, soit une obligation globale de 1,10 %.

### ARTICLE 7-3 : CONTRIBUTION POUR LES ENTREPRISES EMPLOYANT AU MINIMUM 300 SALARIÉS

Ces entreprises doivent verser à l'OPCA, avant le 1<sup>er</sup> mars de chaque année, 1 % auxquels s'ajoutent 0,20 % des rémunérations versées l'année précédente, soit une obligation globale de 1,20 %.

Ces contributions additionnelles sont versées au titre du plan de formation et pour une durée de deux années, à l'issue desquelles un bilan dudit accord sera effectué, comme prévu par les dispositions de l'article 8, ci-après.

Les modalités de mise en œuvre de ces dispositions financières (articles 7-1, 7-2 et 7-3) seront définies par la SPP de la Branche qui les proposera au CA de l'OPCA.

Lesdites dispositions (articles 7-1, 7-2 et 7-3) entreront en vigueur en février 2016, date de la collecte effectuée sur l'assiette constituée par les rémunérations versées en 2015.

## »»» ARTICLE 8 : BILAN DE L'ACCORD

Les partenaires sociaux signataires effectueront, dans le cadre de la CPNEFP, le bilan de la mise en œuvre dudit accord tous les deux ans, soit pour la première fois en 2018.

## »»» ARTICLE 9 : SECTION PARITAIRE PROFESSIONNELLE

Les modalités de fonctionnement de ladite instance paritaire sont définies dans la convention tripartite signée le 1<sup>er</sup> février 2012. Cette instance paritaire étant composée de 2 collègues, respectivement l'organisation professionnelle et les organisations syndicales de salariés représentatives de la Branche et signataires de l'accord de Branche et de ladite convention ; l'article 1-3 de la convention tripartite – la composition d'une SPP – précisant

le nombre de représentants, les modalités de désignation y compris pour la Présidence et la Vice-Présidence.

## »»» ARTICLE 10 : OPCA

Les partenaires sociaux désigneront l'Organisme Paritaire Collecteur Agréé, dans un accord ultérieur.

## »»» ARTICLE 11 : DATE D'APPLICATION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Les dispositions du présent accord entreront en vigueur le 22 mai 2015.

Il sera déposé à la Direction Générale du Travail et de l'Emploi et au Secrétariat-greffe des Prud'hommes et fera l'objet d'une demande d'arrêt d'extension conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 22 mai 2015

# FLASH

## VIE DES GROUPES

### GROUPE SAINT-GOBAIN

Suite à la démission de David BELLENGER pour raison personnelle, le nouveau coordinateur du groupe Saint-GOBAIN est Franck GARNIER dont voici les coordonnées : 06 87 86 75 20 – franck.granier@saint-gobain.com

La référente FO CONSTRUCTION reste Marie Claude JAEGER dont les coordonnées sont : 06 08 87 36 85 – marie.claude.jaeger@wanadoo.fr

### VINCI ENERGIES



Philippe MARTINEZ et son équipe ont gagné 1 siège à l'instance de dialogue de VINCI Energies passant de 2 à 3 sièges ou nous sommes en forte progression de 12 à 15 % (+ de 130 élus).

Avec les élus titulaires CE/DUP au 31/12/2014.

**FO : 15,08 % 3 sièges de titulaires et 1 membre remplaçant.**

Dernièrement nous avons créé 2 syndicats prometteurs à Toulouse et en Bretagne, un autre en Haute-Normandie et d'autres sont en cours.

Nous avons pu aussi apporter un accompagnement et un soutien à nos camarades de Saint-Brieuc élus d'abord en candidats libres et, après avoir démissionné sur nos conseils, réélus sous l'étiquette FO. Ils ont été attaqués immédiatement au tribunal d'instance par l'autre OS présente dans l'entreprise mais notre DS est ressortie conforté dans son mandat.

Par ailleurs, nous sommes intervenus auprès des directions avec succès pour aider nos camarades en difficultés dans leur entreprise, (Claude, Eric, Yves) avec l'aide précieuse et déterminante de Franck.

Lors de la négociation de l'instance de dialogue, nous avons réussi à introduire dans l'accord l'article 12 : « la perte de mandats local interviendrait à l'occasion d'une réorganisation juridique ou d'une mutation d'un commun accord au sein de la même division le mandat de membre de l'instance se poursuivrait jusqu'à l'échéance du mandat local » ainsi que des moyens supplémentaires pour nos délégués de régions (crédits d'heures, des finances etc.).

Notre investissement et notre travail commence à porter ses fruits, continuant tous ensemble nos efforts pour progresser et faire un meilleur résultat à la prochaine mandature.

# ACCORD DU 24 JUIN 2015

## RELATIF À LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS COLLECTIFS

### »» PRÉAMBULE

Les organisations signataires considèrent que les syndicats représentatifs sont les interlocuteurs naturels des employeurs ou de leurs représentants, pour la négociation d'accords collectifs, au niveau de l'entreprise ou de la Branche.

Toutefois, en application de la loi, les entreprises de moins de deux cents salariés dépourvues de délégué syndical ont la faculté, après en avoir informé les organisations syndicales représentatives dans la Branche, de négocier et de conclure des accords collectifs, avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

L'information de la décision d'ouvrir une négociation dans ce cadre doit être communiquée, par l'employeur à chaque organisation syndicale représentative.

Cette information, prévue par l'article L. 2232-21 du Code du Travail, est adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique avec demande d'avis de réception.

Les coordonnées des organisations syndicales représentatives de salariés de la Branche figurent dans l'annexe I du présent accord.

Les accords collectifs conclus dans le cadre de l'article L. 2232-21 précité du Code du Travail ne peuvent prévoir que des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à un accord collectif. Toutefois, les mesures mentionnées à l'article L. 1233-21 du Code du Travail ne peuvent pas être mises en œuvre par ces accords collectifs.

La validité des accords collectifs, d'entreprise ou d'établissement, conclus avec les élus du personnel au comité d'entreprise ou d'établissement, ou à la délégation unique du personnel, ou, à défaut, avec les délégués du personnel, est subordonnée à leur validation par une commission paritaire de Branche.

Les accords collectifs validés par la commission paritaire de Branche ne peuvent entrer en application qu'après leur dépôt auprès de l'autorité administrative dans les conditions prévues par voie réglementaire, accompagnés de l'extrait de procès-verbal de validation de la commission paritaire de validation de la Branche.

Le présent accord fixe les conditions de fonctionnement de la commission paritaire de validation.

### ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives signataires du présent accord rappellent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises régies par la convention collective interrégionale de l'Industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne (172).

### »» TITRE I – COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

#### ARTICLE 2 : RÔLE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION DES ACCORDS

Les signataires décident de mettre en place une commission paritaire dont le rôle est de valider les accords collectifs conclus en application des articles L. 2232-21 et suivants du Code du Travail. La commission paritaire de Branche contrôle que l'accord collectif n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables. La commission n'exerce pas de contrôle d'opportunité de ces accords.

#### ARTICLE 3 : CHAMP DE COMPÉTENCE

La commission paritaire de validation de la Branche dans les industries de pin maritime en forêt de Gascogne est compétente pour examiner les accords conclus avec les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou à la délégation unique du personnel

ou, à défaut, les délégués du personnel, par les entreprises de moins de 200 salariés ou les établissements appartenant à des entreprises de moins de 200 salariés, en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise ou l'établissement, ou de délégué du personnel désigné comme délégué syndical dans les entreprises de moins de 50 salariés, situées dans le champ d'application de la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne rappelé à l'article 1<sup>er</sup> du présent accord.

## ARTICLE 4 : COMPOSITION DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

La commission paritaire de validation est composée de deux collèges :

- Le collège des salariés, composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la Branche.
- Le collège des employeurs, composé d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs.

Lorsqu'ils ne remplacent pas un titulaire les représentants suppléants peuvent siéger à la commission mais ils n'ont pas voix délibérative.

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

## ARTICLE 5 : AUTORISATION D'ABSENCE

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la Branche pour siéger à la commission paritaire de validation bénéficient, sur justification et sous réserve de respecter un délai de prévenance d'au moins 10 jours calendaires, d'une autorisation d'absence, sans perte de rémunération, pour participer aux réunions de cette commission.

L'indemnisation des frais de déplacement est celle prévue par la convention collective interrégionale de l'industrie du bois de pin maritime en forêt de Gascogne.

## ARTICLE 6 : SIÈGE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

Le siège de la commission est situé au 31, avenue de la Poterie, 33170 GRADIGNAN.

## ARTICLE 7 : SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

Le secrétariat de la commission est assuré par le collège des employeurs. Le secrétariat est chargé de la réception des demandes de validation et de la vérification du contenu du dossier. Le secrétariat assure la convocation aux différentes réunions.

Cette convocation indique la date, l'heure et le lieu de la réunion, ainsi que la liste des accords qui seront examinés, lors de cette réunion, en vue de leur validation. Le secrétariat rédige le procès-verbal des réunions de la commission. Le secrétariat notifie les décisions de la commission.

## ARTICLE 8 : PRÉSIDENT DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

La commission élit en son sein un président et un vice-président dont la durée du mandat est fixée à 2 ans. Toutefois, lorsque l'un des postes devient vacant avant cette échéance, il est procédé à une nouvelle désignation. Le poste de président doit être assuré alternativement par un représentant employeur et un représentant salarié.

Le poste de vice-président est automatiquement occupé par un représentant de l'autre collège. Le président et le vice-président ont le même droit de vote que les autres représentants titulaires de la commission. Le vice-président préside les réunions en cas d'empêchement du président.

## ARTICLE 9 : ORGANISATION DES RÉUNIONS

### 9.1. Réunion ordinaire

La commission paritaire de validation se réunit (de 14 heures à 17 heures à titre indicatif) à la même date que la commission paritaire.

La convocation et l'ensemble des dossiers complets doivent être envoyés aux membres de la commission au moins 15 jours calendaires avant la date de la réunion.

Dans l'hypothèse où aucun dossier de demande de validation n'est à inscrire à l'ordre du jour, la réunion prévue est annulée. Le secrétariat de la commission fait une présentation succincte de chaque dossier de demande de validation.

Les représentants des organisations syndicales de salariés et les représentants des employeurs sont appelés à s'exprimer, sous la



direction du président qui organise les débats. Il est ensuite passé au vote à main levée des membres présents.

## 9.2. Réunion extraordinaire

Dans le cadre d'une saisine de la commission de validation qui ne pourra pas se prononcer avant l'expiration du délai de 4 (quatre) mois, il sera organisé à l'initiative du président une réunion extraordinaire de la commission selon les règles énoncées dans le présent accord.

## »» TITRE II – PROCÉDURE DE VALIDATION

### ARTICLE 10 : SAISINE DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

La commission est saisie par la partie signataire la plus diligente de l'accord soumis à validation. Cette saisine doit être réalisée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, adressée au secrétariat de la commission paritaire de validation.

Cette lettre est accompagnée d'un dossier comportant :

- une copie de l'information préalable, prévue par l'article L. 2232-21 du Code du Travail, adressée par l'employeur à chacune des organisations syndicales représentatives des salariés de la Branche au niveau national (dont les coordonnées figurent en annexe), sur sa décision d'engager des négociations collectives ;
- un document indiquant, à la date de la signature de l'accord, l'effectif de l'entreprise calculé selon les règles fixées par l'article L. 1111-2 du Code du Travail ;
- un exemplaire de l'original de l'accord soumis à validation, en version papier, et un exemplaire en version numérique ;
- le double du formulaire CERFA de procès-verbal des dernières élections des représentants du personnel ayant conclu l'accord ;
- le nom et adresse de l'entreprise, la nature de l'instance représentative au sein de laquelle l'accord a été signé, le nom des élus de cette instance ayant signé cet accord (s'ils ne figurent pas dans le texte de l'accord).

Le secrétariat de la commission a pour première mission de vérifier si l'accord entre ou non, compte tenu de l'activité principale de

l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

Si le secrétariat conclu en accord avec le Président et le vice-président, que l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, il en informe la partie qui l'a saisie, ainsi que le Président et le vice-président par courrier électronique.

Si le secrétariat conclu que l'accord entre, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de rétablissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission, le secrétariat procède à l'examen du dossier.

Si le dossier de demande ne comporte pas l'ensemble des documents, le secrétariat, dès réception du dossier, demande, par courrier électronique avec accusé de lecture, à la partie ayant saisi la commission, de le compléter dans les meilleurs délais, faute de quoi le dossier ne pourra pas être examiné par la commission et sera considéré irrecevable.

Tout dossier de demande incomplet, 15 jours avant la date de la réunion de la commission devant procéder à son examen, est considéré comme irrecevable et ne sera pas mis à l'ordre du jour de la réunion.

Dès que le dossier est complet, le secrétariat de la commission adresse, le plus rapidement possible, par courrier ou par messagerie électronique, à chacun de ses membres titulaires, préalablement à la date de la réunion de la commission au cours de laquelle la demande de validation sera examinée, une copie de l'ensemble de ces éléments, conformément à l'article 9.1.

### ARTICLE 11 : DÉCISIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

À l'occasion de chaque décision, le collège des employeurs et celui des salariés doivent disposer d'un nombre égal de voix. Pour égaliser les voix de chaque collège, la règle suivante est appliquée :

- chaque collège dispose au total d'un nombre de voix égal au résultat de l'opération : (nombre de titulaires présents du collège employeurs) × (nombre de titulaires présents du collège salariés) ;

- chaque membre dispose ainsi d'un nombre de voix égal au nombre de membres présents du collège auquel il n'appartient pas.

Pour chaque accord qui lui est soumis, la commission paritaire de validation rend, conformément aux dispositions légales :

- soit une décision d'irrecevabilité ;
- soit une décision de validation ;
- soit une décision de rejet.

Elle peut aussi faire le constat qu'elle n'a pas pu se prononcer en cas d'égalité de voix.

La commission rend une décision d'irrecevabilité, en cas de saisine suite à un doute du secrétariat, si l'accord n'entre pas, compte tenu de l'activité principale de l'entreprise ou de l'établissement signataire de l'accord, dans le champ de compétence professionnelle de la commission.

La commission rend une décision de validation, dans l'hypothèse où l'accord est conforme aux dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission rend une décision de rejet, dans l'hypothèse où l'accord ne respecte pas les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables.

La commission indique alors les dispositions législatives, réglementaires ou conventionnelles applicables qui justifient le rejet.

Conformément aux règles posées par l'article L. 2232-22 du Code du Travail, le contrôle de la commission ne peut pas porter sur l'opportunité de l'accord.

La validation par la commission paritaire est considérée comme acquise, dès lors qu'une majorité en nombre de suffrages exprimés s'est dégagée au sein de la commission.

Le résultat du vote, ainsi que la décision de la commission et ses motifs sont consignés dans un procès-verbal. Un procès-verbal est établi par le secrétariat pour chaque accord à l'issue de chaque réunion.

Le procès-verbal est signé par le président et le vice-président de la commission.

Lorsque la commission saisie n'a pas pris sa décision dans un délai de 4 mois à compter de la réception de la demande de validation, l'accord est réputé validé.

## ARTICLE 12 : NOTIFICATION DES DÉCISIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE DE VALIDATION

La décision explicite (de validation, d'irrecevabilité, de rejet ou d'impossibilité de se prononcer) de la commission est notifiée par son secrétariat, sous forme d'un procès-verbal, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, à la partie signataire qui a saisi la commission, dans un délai de 15 jours calendaires à compter de la date de la réunion au cours de laquelle la décision a été prise.

La notification s'effectue à l'adresse qui a été communiquée à la commission lors de sa saisine.

## »» TITRE III – DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 13 : MODALITÉS DE SUIVI

Les signataires du présent accord conviennent de faire un bilan après 1 an de fonctionnement, et par la suite autant que de besoin.

### ARTICLE 14 : DÉPÔT ET EXTENSION

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

### ARTICLE 15 : ADHÉSION

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

### ARTICLE 16 : 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 de 1 an à compter de la fin du préavis.

Fait à Gradignan, le 24 juin 2015

# RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

## ACCORD DU 7 OCTOBRE 2015

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

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la convention collective nationale des cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

### »»» ARTICLE 2 : VALEUR DU POINT

La valeur du point est portée à 36,09 € au 1<sup>er</sup> septembre 2015.

### »»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	26 634 €
68	30 186 €
75	33 293 €
80	35 513 €
90	39 952 €
95	42 171 €
105	46 610 €
115	51 049 €
120	53 269 €
140	62 147 €
160	71 025 €
180	79 903 €

### »»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue largement à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de Branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année. Cette analyse comparant les 3 années précédentes sera présentée avant le 1<sup>er</sup> juillet de chaque année.

### »»» ARTICLE 5 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L' ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1<sup>er</sup> septembre 2015.

### »»» ARTICLE 6 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du Travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

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

Fait à Paris, le 7 octobre 2015

# **AVENANT N° 44 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES DE FRANCE DU 6 JUILLET 1989**

## **RELATIF AUX SALAIRES MENSUELS CONVENTIONNELS DES PERSONNELS OUVRIERS, ETAM ET CADRES**

Le présent accord a pour objet de revaloriser dans l'Industrie Céramique les salaires mensuels conventionnels des salariés Ouvriers, ETAM et Cadres, sans distinction entre les femmes et les hommes.

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

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

### **»»» ARTICLE 2 : REVALORISATION DU SALAIRE MINIMUM GARANTI DES PERSONNELS OUVRIERS ET ETAM**

Le « Salaire minimum conventionnel garanti » est fixé par le barème figurant en **annexe 1** du présent avenant, établi sur la base d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, soit 151,67 heures par mois.

Pour toute référence horaire, le Barème du salaire minimum conventionnel garanti est divisé par 151,67 heures ou l'horaire affiché équivalent.

### **»»» ARTICLE 3 : REVALORISATION DE LA GRILLE DES APPOINTEMENTS MENSUELS MINIMA DES PERSONNELS CADRES**

Les appointements mensuels minima garantis de la grille des personnels cadres sont fixés selon le barème figurant en **annexe 2**.

La grille des appointements mensuels minima correspond à un horaire mensuel de 151,67 heures.

### **»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES**

Il est rappelé que les partenaires sociaux ont conclu, le 14 janvier 2011, un accord national de Branche relatif à la diversité et à l'égalité professionnelles. En application de l'article 3 de cet accord, la Branche examine annuellement, lors de la CPNE, les données statistiques élaborées par l'Observatoire des métiers et des qualifications, orientées sur l'égalité entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, les parties signataires rappellent que conformément à l'article 5 de ce même accord, les employeurs doivent assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale et à ancienneté égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes.

Aux termes de l'accord du 14 janvier 2011 les parties signataires s'engagent à respecter les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, qui seront révisées en 2015.

Le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et de la mixité des emplois dans les entreprises.

### **»»» ARTICLE 5 : MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD**

#### **ARTICLE 5-1 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DÉPÔT – EXTENSION**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le premier jour du mois



suivant la publication au Journal Officiel de l'arrêté portant son extension.

Le présent accord 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.

Il fera l'objet d'une demande d'extension en urgence auprès du ministère du Travail, à l'initiative de la partie la plus diligente. Les parties signataires précisent qu'elles souhaitent l'application la plus rapide possible de cette procédure d'extension et, en conséquence, que le dispositif prévu par la circulaire du Premier Ministre du 23 mai 2011 relative aux dates d'entrée en vigueur des normes concernant les entreprises ne soit pas appliqué dans le cadre de la dérogation prévue par cette même circulaire.

## ARTICLE 5-2 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent. Elle devra également aviser, pas lettre recom-

mandée, toutes les organisations signataires et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la Branche.

## ARTICLE 5-3 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Le présent accord ne remet pas en cause les usages, les accords d'entreprise, d'établissement ou de groupe plus favorables aux salariés conclus avant son entrée en vigueur. 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 5-4 : 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 11 juin 2015

## ANNEXE 1

### GRILLE DE SALAIRE MINIMUM GARANTI DES PERSONNELS OUVRIERS ET ETAM DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES (SMGP)

NIVEAU	COEFFICIENT	SALAIRE MINIMUM GARANTI MENSUELS en euro pour 151,67 heures
I	125	1 459,83
	130	1 462,74
	135	1 466,91
	140	1 468,18
II	145	1 469,93
	155	1 472,73
	160	1 474,49
III	175	1 476,23
	190	1 497,77
	200	1 513,66
IV	210	1 538,19
	230	1 564,15
	240	1 619,19

V	250	1 676,31
	260	1 735,49
	270	1 796,77
VI	280	1 864,27
	290	1 933,84
	300	2 006,54
VII	310	2 083,38
	330	2 160,23
	350	2 241,23

## ANNEXE 2

### GRILLE DES APPONTEMENTS MINIMA CADRES

#### APPOINTEMENTS DES CADRES DES INDUSTRIES RÉFRACTAIRES, CARREAU CÉRAMIQUE, PORCELAINE CÉRAMIQUE SANITAIRE, POTERIE, KAOLIN, PRODUCTEURS DE MATIÈRES PREMIÈRES POUR LA CÉRAMIQUE ET LA VERRERIE, CÉRAMIQUE – TABLE ET ORNEMENTATION

La grille des appointements mensuels minima garantis correspondant à un horaire mensuel de 151,67 heures, est fixée comme suit :

POSITION I		
Année d'expérience	Coefficients	euros
avant 1 an	78	2 031,43
1 an	86	2 207,97
2 ans	93	2 361,27
3 ans	100	2 517,28
POSITION II		
Position II (catégories A, B et C)	100	2 517,28
Après 3 ans en position II	108	2 700,06
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 836,88
Après 3 ans au coefficient 114	120	2 972,59
Après 3 ans au coefficient 120	126	3 109,40
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 246,20
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 351,83
POSITION III		
III A	138	3 351,83
III B	180	4 276,83

Les appointements réels sont déterminés dans chaque établissement ou entreprise. Les appointements mensuels bruts réels d'un Cadre sont constitués comme suit :

- d'une part, d'une partie fixe correspondant aux derniers appointements mensuels bruts perçus,
- d'autre part, d'une partie variable correspondant au douzième des primes, gratifications ou indemnités habituelles de l'entreprise, à caractère contractuel ou faisant partie intégrante de la rémunération ; ainsi que les avantages en nature perçus durant les douze derniers mois.

# ACCORD SUR LE FONCTIONNEMENT ET L'ORGANISATION DE LA CPNEFP DU 4 JUIN 2015

## »»» PRÉAMBULE

Par cet accord, les partenaires sociaux signataires affirment leur volonté de renforcer la réflexion et l'action de la profession dans les domaines liés à l'emploi et à la formation professionnelle et de développer une politique d'emploi et de formation adaptée à la Branche professionnelle en se donnant les moyens nécessaires à sa mise en œuvre.

Pour ce faire, il était nécessaire de formaliser par écrit les attributions et le fonctionnement de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (ci-après dénommée CPNEFP), conformément à l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969 ainsi qu'aux textes législatifs et réglementaires traitant des commissions nationales de l'emploi et de la formation professionnelle, dont notamment la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale.

Dans le cadre de cette action et de ses missions, la CPNEFP sera appuyée par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche par notamment des études thématiques et des analyses prospectives.

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

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés et employeurs relevant de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques en vigueur sur le territoire métropolitain et les DOM-TOM. Ces modalités se substituent à toutes les autres dispositions antérieures.

## »»» ARTICLE 2 : OBJET DE LA CPNEFP

La Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (CPNEFP)

de la Branche des Tuiles et Briques a pour objet, de :

- définir et orienter une politique générale de l'emploi et de la formation professionnelle dans la Branche,
- mettre en œuvre toutes initiatives et rassembler tous moyens nécessaires à l'application de cette politique.

## »»» ARTICLE 3 : ATTRIBUTIONS DE LA CPNEFP

Sont confiées à la CPNEFP les attributions suivantes :

### ARTICLE 3-1 : ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE D'EMPLOI

- Procéder ou faire procéder, notamment par l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche, à toutes études permettant une meilleure connaissance des réalités de l'emploi dans la Branche, dont notamment sur l'évolution quantitative et qualitative, ainsi que la qualification et la structure des effectifs.

### ARTICLE 3-2 : ATTRIBUTIONS EN MATIÈRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- Définir les formations qu'elle estime prioritaires.
- Initier de nouvelles formations professionnelles.
- Établir les listes des formations éligibles au Compte Personnel Formation (CPF), conformément à l'article L. 6323-16 et suivants de la loi du 5 mars 2014, et faire évoluer ces listes.
- Donner son accord à la création ou modification des CQP (Certificat de Qualification Professionnelle) de la Branche.
- Fixer et moduler les forfaits horaires de prise en charge au titre des contrats et des périodes de professionnalisation et au titre

des formations suivies dans le cadre du Compte Personnel de Formation.

Ces forfaits horaires peuvent être proposés à la révision, 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.

- Suivre les objectifs définis aux termes des différents accords de la Branche.
- Solliciter l'Observatoire prospectif des métiers et des qualifications sur les sujets se rapportant à la formation professionnelle.

Et toute autre mission qui pourrait être confiée à la CPNEFP par le législateur.

## »» ARTICLE 4 : COMPOSITION DE LA CPNEFP

La CPNEFP se compose de 2 collèges :

- un collège syndical composé d'un représentant titulaire et d'un représentant suppléant de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans la Branche,
- un collège patronal composé d'un nombre égal de représentants de l'organisation professionnelle des employeurs de la Branche.

Les représentants des organisations syndicales de salariés représentatives au niveau de la Branche sont désignés par les fédérations nationales de ces mêmes organisations. Celles-ci doivent faire connaître par écrit le nom et coordonnées des représentants titulaires ainsi que des représentants suppléants au secrétariat de la CPNEFP. Elles doivent également informer le secrétariat de toute modification des mandats en cours.

Les représentants de l'organisation patronale sont désignés par la FFTB.

## »» ARTICLE 5 : ORGANISATION DE LA CPNEFP

### ARTICLE 5-1 : DÉSIGNATION DE LA PRÉSIDENTE ET VICE-PRÉSIDENTE

Lors de la première réunion, la CPNEFP élit, pour une période de 2 ans, un président et un vice-président appartenant chacun à l'un des collèges et présentés par les représentants

des organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives au niveau de la Branche, signataires du présent accord.

La présidence et la vice-présidence sont attribuées à un collège différent à chaque désignation, selon le principe de l'alternance.

### ARTICLE 5-2 : RÉUNIONS DE LA CPNEFP

La CPNEFP se réunit au moins 2 fois l'an. Elle se réunit également à la demande de la majorité des membres de la délégation syndicale ou de la délégation patronale, ou sur décision conjointe du Président et du Vice-Président.

Cette saisine doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception ou par courrier électronique auprès du secrétariat de la CPNEFP.

Le secrétariat de la CPNEFP est assuré par la FFTB.

La CPNEFP peut recourir aux services de l'Observatoire des métiers de la Branche, notamment pour mener toute étude liée à l'emploi et à la formation professionnelle ou/et obtenir toutes données chiffrées dont elle pourrait avoir besoin.

### ARTICLE 5-3 : DÉLIBÉRATIONS ET DÉCISIONS

Chaque organisation syndicale représentative au sein de la Branche professionnelle dispose d'une voix. Le collège patronal dispose du même nombre de voix que le collège syndical.

La CPNEFP ne pourra délibérer valablement que si 3 membres au minimum par collège sont présents.

Les décisions de la CPNEFP sont prises à la majorité absolue des personnes présentes ou représentées.

Si une ou des organisations syndicales n'étaient pas présentes à l'occasion d'une CPNEFP, 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 collège.

Un membre de la CPNEFP peut se faire représenter à la condition qu'un pouvoir soit établi par son organisation et remis au plus tard le jour de la séance au secrétariat de la CPNEFP.

Le résultat du vote est consigné dans le procès-verbal de délibération, établi par le secrétariat.



Le procès-verbal de délibération est signé par le Président et le Vice-Président et sera communiqué à toutes les organisations professionnelles par courrier électronique.

## **ARTICLE 5-4 : FONCTIONNEMENT DE LA CPNEFP**

Chaque organisation syndicale présente bénéficie sur justificatifs, du remboursement des frais et de l'indemnisation fixée par la Convention collective nationale des Tuiles et Briques. À ce titre, les réunions de la CPNEFP sont prises en charge de façon identique à une réunion paritaire de négociation de Branche.

## **»»» ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD ET ENTRÉE EN VIGUEUR**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur à l'issue des modalités de dépôt visées ci-dessous.

## **»»» ARTICLE 7 : DÉPÔT DE L'ACCORD ET EXTENSION**

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

## **»»» ARTICLE 8 : ADHÉSION**

Toute organisation syndicale représentative non signataire pourra y adhérer par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires.

## **»»» ARTICLE 9 : 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 afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris, le 4 juin 2015



# **AVENANT N° 11 DU 4 JUIN 2015 À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2004**

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

*Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 10 du 23 mai 2014 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.*

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

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMA) issues de l'accord du 13/02/2004 relatif à la Classification

des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n° 1 à 10 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé : **de façon dégressive de 2,77 % pour le groupe 1 niveau A à 0,16 % pour le groupe 5 niveau D.**

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015 selon le barème suivant :

	<b>NIVEAU A</b>	<b>NIVEAU B</b>	<b>NIVEAU C</b>	<b>NIVEAU D</b>
<b>Groupe 1</b>	18 915	19 388	19 536	20 036
<b>Groupe 2</b>	20 052	20 700	21 529	22 593
<b>Groupe 3</b>	22 595	23 383	24 619	26 091
<b>Groupe 4</b>	26 138	26 906	28 483	30 620
<b>Groupe 5</b>	30 664	31 870	34 408	37 482

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

Le Barème de la prime d'ancienneté est maintenu dans les mêmes termes que les avenants à l'accord du 13/02/2004 relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 à savoir :

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

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

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

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

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

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

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

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

## »»» ARTICLE 4 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

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

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

## »»» ARTICLE 5 : ADHÉSION

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

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

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

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

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

## »»» ARTICLE 7 : DÉPÔT

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

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

Fait à Paris, le 4 juin 2015



## 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](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)**  
**Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**





# ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**  
GROUPE



## LE PÈRE NOËL

Mes chers lecteurs, nous voici au seuil d'une nouvelle année : Nous sommes en 2016. Pourquoi 2016, oui, pourquoi avoir décidé un moment donné de commencer par l'année numéro un, alors que nos ancêtres avaient tant de chiffres, tant de nombres à leur disposition ? Il serait temps que des savants, et je pense immédiatement au professeur Ette, se penchent sur cette question que l'on ne peut en aucun cas qualifier d'anodine, tant s'en faut. Oui, pourquoi avoir choisi le chiffre 1, tellement simple, trop simple, pour ne pas signifier quelque chose qui nous échappe. On peut légitimement penser que des débats ont eu lieu, que dans leur for intérieur certains de nos ancêtres en désaccord, auraient peut-être préféré un autre nombre, lequel ? Nous l'ignorons sans doute à jamais... une chose est probable, les considérations qui militaient en faveur du 1 semblaient les meilleures et il fut choisi. Qu'elles étaient les motivations profondes ? Et pourquoi elles par comparaison à d'autre, sans doute aussi pertinentes, au moins pour l'époque ? En tout cas il en fut décidé ainsi, ce serait le 1. Peut-être qu'en choisissant le 3307 il y aurait eu quelques risques de provoquer des difficultés spéciales... Pas forcément certes, mais qui peut dire... bref, je n'ai pas l'habitude de tourner autour du pot, nous sommes devant le fait accompli, bonne année 2016.

Un début d'année est toujours l'occasion de faire le bilan de ce qu'il est convenu d'appeler en fonction et sous réserve de ce qui précède, bien sûr, l'année 2015. Et bien mes chers lecteurs, ce n'est pas pour me vanter, mais c'est avec une certaine satisfaction que je vous confirme que l'année 2015 est l'année du mieux. Je ne peux pas encore affirmer que ça va tout à fait bien, mais notre gouvernement affirme et pourquoi en douter, qu'il y a du mieux dans le moins mal et nous revenons de loin. Quand on revient de loin, c'est bien qu'on a vu le bout de près ou en tous cas de plus près qu'auparavant. Tout cela en dépit de ce qui va suivre et fera grand bruit dans le landerneau parisien.

En effet, nous étions quelques initiés à savoir, avec les enfants bien sûr, car les cœurs d'enfants ne s'y trompent pas, que le père Noël existe. Nous le connaissions dans ses bleus de travail, qui en l'occurrence sont rouges, mais pas toujours, car hors la période qui porte son nom, ses bleus sont gris. Et oui, ils sont gris !!! Nous avions bien remarqué que nos commandes au Père Noël ne sont pas toujours satisfaites et que même parfois les cadeaux qui nous arrivent sont pourris, qu'il oublie souvent de passer chez les ouvriers, les pauvres, les sans dent, nous ne connaissions pas sa véritable personnalité, maintenant nous savons : Le père Noël s'appelle dans la vie le Père Macron. L'infâme s'est trahi en se laissant pousser la barbe on l'a reconnu.



Votre dévoué 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 2015	127,95
% sur 1 mois	0,20
% sur 1 an	0,20

#### SMIC au 1<sup>er</sup> janvier 2016

Horaire (brut)	9,67 €
Mensuel brut (35 h)	1 466,62 €

#### Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/16	3 218 €
-------------	---------

### 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](http://www.compedit-beauregard.fr)



N° d'inscription commission paritaire  
des papiers de presse :  
0618 S 07925

Site Internet :  
[www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)