

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 646 BIS | AVRIL 2016



Manifestation du 31 mars 2016 !!!!

ÉDITORIAL

UNE DÉTERMINATION INTACTE ET SANS FAILLE

Un message de soutien de nos camarades espagnols de l'UGT souligne : « Vos raisons sont les nôtres puisque nous avons subi, et nous subissons toujours, les conséquences d'une réforme du marché du travail très régressive en 2012. Désarmer les droits des travailleurs ne donne pas comme résultat la création d'emplois, encore moins de qualité, ni de croissance économique. Cela a largement été démontré dans notre pays. »

Rappelons notamment qu'en Espagne le nombre de salariés couverts par une convention collective s'est effondré. La grève et les manifestations du 31 mars ont été un succès, y compris malgré la pluie battante, à différents endroits : 1,2 million de manifestants sur l'ensemble du territoire pour réclamer le retrait de la loi Travail.

Dans l'immédiat, deux autres dates de mobilisation sont arrêtées :

- le 5 avril à la demande des étudiants et lycéens que nous soutenons, ce sera l'occasion de remettre une lettre commune dans les permanences des députés ;
- le samedi 9 avril pour permettre d'autres participations.

Le 6 avril, les organisations syndicales se retrouveront avec comme objectif la fixation d'une nouvelle journée de grève et de manifestations.

On ne rappellera jamais assez que ce projet de loi affaiblirait considérablement les salariés du privé et demain, par copier/coller, ceux du public avec la casse de leurs statuts.

Les premiers reculs, nettement insuffisants, sont dus à la journée du 9 mars et à rien d'autre. Ceux qui prétendent le contraire sont des coucous, de ceux qui se font couvrir les œufs par les autres !

La sagesse gouvernementale et présidentielle serait de retirer ce projet et de tout remettre sur la table. Un retrait n'est pas honteux, il peut même se faire dans l'honneur !

En tout cas, notre détermination est intacte et sans faille.

Extrait de l'Éditorial de Jean-Claude Mailly du 6 avril 2016.

 Frank SERRA
Secrétaire Général

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



La grande élection syndicale
pour les salariés des
Très Petites Entreprises



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^{er} 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

la plate-forme Internet
des salariés des TPE

et www.force-ouvriere.fr



ÉGALITÉ HOMMES-FEMMES

Lors de la réunion de bureau du 15 février 2016, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction a décidé de désigner notre camarade Françoise LECUYER, du secteur cimentier, pour nous représenter à la Confédération au secteur égalité Hommes-Femmes.



VIE DES GROUPES

NAVIGATION DE PLAISANCE



Réunion de la Navigation de plaisance à l'Union Départementale de La Rochelle avec Frank SERRA, Secrétaire Général de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction, Sébastien COULONFEBVRE, Christian COUVRAT, et Loïc ROBIN ainsi que le nouvel animateur du secteur bois Gaétan NUGUES.

TRAVAUX PUBLICS



Réunion des Travaux Publics à l'Union Départementale de La Rochelle avec Frank SERRA, Secrétaire Général de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction, Patrick ARDOUIN et ses camarades du groupe Dalkia, Vitaliano LOPES du groupe Eiffage et Guillaume GISBERT du groupe SPIE.

La Fédération Générale Force Ouvrière Construction remercie René FERCHAUD, Secrétaire de l'Union Départementale de Charente-Maritime pour son accueil chaleureux alors que ces réunions se tenaient lors des vacances scolaires.

EUROVIA



Assemblée Générale de EUROVIA Périgueux avec le camarade Gérard BOISSEL et ses troupes au local syndical de Périgueux.

Et la Fédération Générale Force Ouvrière Construction adresse ses remerciements à Pierre COURREGES-CLERCQ, Secrétaire de l'Union Départementale, pour sa disponibilité.

DALKIA DIT



La Fédération Générale Force Ouvrière Construction apporte tout son soutien à nos camarades de Dalkia et notamment, Christian PUVILLAND, Norbert BATTISTELLO et Lætitia GUERRIERI, qui sont allés manifester devant le siège de Dalkia contre le plan social qui met en péril plus de 250 emplois.

ARCHITECTE



Colloque des Architectes le 17 mars 2016 à Paris avec nos camarades Dominique MODAINE, Jean-Paul SIEDLER, Bernard BECK et Serge LEMAITRE.

AVENANT DU 17 SEPTEMBRE 2015

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

»»» ARTICLE 1 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Le chapitre IV devient « Chapitre IV : Préavis – Licenciement. » L'article IV.4 est supprimé.

»»» ARTICLE 2 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

L'expression « Commission Territoriale Paritaire » se substitue à « Commission Paritaire Régionale » aux articles III.2.2, VII.5, au C de l'annexe 1.

Les mots « régional », « régionale », et « régionales », sont remplacés respectivement par « territorial », « territoriale », et « territoriales », à l'article II.6, au préambule du chapitre XV et aux articles XV.1.1, XV.1.3.1, XV.1.3.2, XV.1.3.3.

À l'article XV.1.1, l'expression « niveau régional » est remplacée par « niveau territorial ».

À l'article XV.1.3.2, l'expression « une région » est remplacée par « un territoire ».

»»» ARTICLE 3 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

L'article V.1 est réécrit comme suit :

Article V.1 Classification professionnelle.

La présente classification permet de faire face aux évolutions économiques, techniques et humaines en s'appuyant sur les critères classants suivants :

- technicité ;
- autonomie/initiative ;
- formation et/ou expérience.

La présente classification à critères classants a pour objectifs :

- de favoriser l'emploi et l'évolution de carrière des salariés ;
- d'inciter au recours à la formation professionnelle ;
- de favoriser et reconnaître la prise en compte de la polyvalence ;
- de valoriser la profession.

Le salarié est classé, à son embauche, au niveau et dans la catégorie correspondant au diplôme détenu nécessaire à l'emploi et demandé par l'entreprise.

Les trois critères classants, sans priorité ni hiérarchie, permettent de définir le degré d'adéquation entre le contenu de l'emploi, défini par une fiche de poste individuelle, et les capacités du salarié à l'occuper.

L'analyse des capacités du salarié, au regard de ces trois critères classants, conduit à lui attribuer le coefficient approprié.

Par cette analyse, réitérée à échéances régulières, chaque entreprise d'architecture doit veiller à promouvoir une politique de maintien, d'adaptation et de progression des compétences professionnelles de chaque salarié.

»»» ARTICLE 4 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

L'article V.1.1 est réécrit comme suit :

Article V.1.1 Classification professionnelle. Grille des qualifications.

Selon la nature des fonctions exercées, les différents emplois sont regroupés au sein de cinq filières : emplois de conception en architecture, emplois de conception technique, emplois de conception spécialisée, emplois d'administration et de gestion, emplois d'entretien et de maintenance.

FILIÈRE 1 : EMPLOIS DE CONCEPTION EN ARCHITECTURE

Repère des catégories pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative				Formation/Expérience		Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste
		Technicité		Coefficient					
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V	
						220			
						240			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				260	Dessinateur 2 Assistant de projet 1	En niv. IV	
						280			
						300			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				320	Assistant de projet 2	En niv. III	
						340			
						360			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				380	Chargé de projet 1	En niv. I & II	
						400			
						420			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				440	Chargé de projet 2	En niv. I & II	
						460			
						480			
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				500	Directeur de projet Architecte en titre 1	En niv. I	
						520			
						540			
CATÉGORIE 4	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				560	Architecte en titre 2	En niv. I	
						580			
						600			

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. « *La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession* ».

FILIÈRE 2 : EMPLOIS DE CONCEPTION TECHNIQUE

Repère des catégories pour établissement des fiches de poste		Amplitude de variation des critères classants	Autonomie/Initiative			Formation/Expérience			Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants							200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V
									220		
									240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants							260	Dessinateur 2 Assistant travaux 1 Assistant technique 1 Assistant économique 1	En niv. IV
									280		
									300		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants							320	Assistant travaux 2 Assistant technique 2 Assistant économique 2	En niv. III
									340		
									360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants							380	Directeur de travaux 1 Chargé de projet économie 1 Chargé de projet technique 1	En niv. I & II
									400		
									420		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants							440	Directeur de travaux 2 Chargé de projet économie 2 Chargé de projet technique 2	En niv. I & II
									460		
									480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants							500	Directeur de projet technique Ingénieur 1	En niv. I
									520		
									540		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants							560	Directeur technique Ingénieur 2	En niv. I
									580		
									600		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. « La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession. ».

FILIÈRE 3 : EMPLOIS DE CONCEPTION SPÉCIALISÉE

Repère des catégories pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative				Formation/Expérience		Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste
		Technicité		Coefficient					
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants					200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V
							220		
							240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants					260	Dessinateur 2 Assistant de projet 1	En niv. IV
							280		
							300		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants					320	Assistant de projet 2	En niv. III
							340		
							360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants					380	Chargé de projet 1	En niv. I & II
							400		
							420		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants					440	Chargé de projet 2	En niv. I & II
							460		
							480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants					500	Directeur de projet 1	En niv. I
							520		
							540		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants					560	Directeur de projet 2	En niv. I
							580		
							600		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. « *La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession* ».

FILIÈRE 4 : ADMINISTRATION ET GESTION

Repère des catégories pour établissement des fiches de poste						Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste	
		Autonomie/Initiative	Technicité	Formation/Expérience	Coefficient			
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V
						220		
						240		
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				260	Assistant administratif 2 Secrétariat technique 1	En niv. IV
						280		
						300		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				320	Secrétariat technique 2 Emplois administratifs spécialisés : (comptabilité, communication, documentation...) Secrétariat de direction 1	En niv. III
						340		
						360		
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				380	Chargé d'administration 1 : Secrétariat de direction 2 Comptabilité 1 Relations clients 1...	En niv. II
						400		
						420		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				440	Chargé d'administration 2 : Comptabilité 2 Relations clients 2...	En niv. II
						460		
						480		
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				500	Directeur administratif : gestion économique, ressources humaines, gestion commerciale...	En niv. I
						520		
						540		
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				560	Direction générale	En niv. I
						580		
						600		

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. « *La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession* ».

FILIÈRE 5 : ENTRETIEN ET MAINTENANCE

Repère des catégories pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative				Formation/Expérience		Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste
		Technicité		Coefficient					
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				200	Agent d'entretien	En niv. V	
						220			
						240			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				260	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	En niv. IV	
						280			
						300			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				320	Assistant maintenance 2 : gestion des bibliothèques, informatiques en réseau, maintenance réseau	En niv. III	
						340			
						360			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				380	Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel	En niv. II	
						400			
						420			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix, doc réseau...)	En niv. II	
						460			
						480			

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la présente Convention Collective Nationale. La présente grille ne se comprend que dans l'ensemble du chapitre V et du guide qui fait partie intégrante de la Convention Collective. « *La position 200 est une position d'accueil pour les salariés n'ayant ni formation, ni spécialisation en usage dans la profession* ».

»»» ARTICLE 5 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Les articles V.1.4 à V.1.9 sont réécrits comme suit :

Article V.1.4 : Classification professionnelle. Polyvalence.

La polyvalence doit être reconnue. Elle se caractérise pour un salarié par la pratique accessoire et répétée de compétences distinctes de celles liées aux fonctions principales et décrites dans sa fiche de poste.

La polyvalence ouvre droit à l'attribution de points supplémentaires par tranches de 10 points. Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire les points de coefficient découlant de l'exercice de la polyvalence.

Cette polyvalence fait l'objet d'un accord écrit entre les deux parties précisant la durée de la polyvalence, temporaire ou permanente, le nombre de points supplémentaires rattachés et les fonctions complémentaires, hors celles liées au remplacement temporaire d'un salarié d'une qualification supérieure dont les modalités spécifiques sont définies à l'article V.1.5 ci-après.

Article V.1.5 : Classification professionnelle. Remplacement temporaire.

Les situations de remplacement temporaire d'un salarié relevant d'une qualification supérieure par un autre salarié reprenant la totalité de ses missions constituent pour le salarié remplaçant une opportunité d'acquérir et mettre en œuvre des compétences nouvelles.

Cette situation fait l'objet d'un accord écrit entre les deux parties précisant :

- la durée du remplacement, au moins égale à 5 jours travaillés, consécutifs ou non, sur une période de 4 semaines glissantes ;*
- les missions confiées effectivement lors du remplacement d'un salarié absent, qui relèvent d'un coefficient supérieur à celui du salarié effectuant le remplacement ;*
- l'indemnité de remplacement est égale, sur la durée du remplacement, à la différence entre le salaire de base brut mensuel de l'intéressé et celui du salarié remplacé.*

Le bulletin de salaire fait apparaître sur une ligne supplémentaire l'indemnité découlant du remplacement temporaire effectué.

Article V.1.6 : Classification professionnelle. Évolution de carrière.

Les définitions des qualifications et niveaux de coefficients du présent chapitre doivent permettre la promotion des salariés et la prise en compte du développement et de l'acquisition de compétences.

À cet effet, la situation de chaque salarié fait l'objet d'un entretien d'évaluation par l'employeur sur demande du salarié dans les 6 mois après son entrée dans l'entreprise et ensuite selon une périodicité biennale.

Ces deux périodes pourront être réduites sur demande motivée du salarié ou de l'employeur.

À la suite de cet entretien, la décision motivée de l'employeur sera communiquée par écrit au salarié sous quinzaine.

Tout salarié occupant des fonctions et/ou effectuant des actions et missions permanentes relevant d'une qualification supérieure à la sienne doit être classé à la qualification correspondante.

Article V.1.7: Classification professionnelle. Application de la nouvelle classification.

Dès l'entrée en application de la classification professionnelle, et dans un délai de 6 mois, les salariés seront classés selon les principes décrits dans le présent chapitre, étant entendu qu'il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et les nouveaux coefficients hiérarchiques, ni entre l'intitulé de poste contractuel et le nouvel emploi. Ce nouveau classement n'entraîne aucune diminution de la rémunération de l'intéressé.

Chaque salarié recevra notification écrite, par son employeur, de son emploi dans le nouveau classement (qualification et coefficient hiérarchique).

Pour définir une qualification, on se reportera au guide situé en annexe 2 de la Convention Collective Nationale et prévu à l'article V.1.1 du présent chapitre.

Article V.1.8 : Classifications professionnelles. Suivi de l'application de la classification.

Les problèmes généraux et les particularités d'application susceptibles d'être posés par la présente classification sont examinés régulièrement dans le cadre des attributions des représentants du personnel. Après constat de désaccord transmis par la partie la plus diligente,

ceux-ci seront examinés par la Commission Paritaire nationale de la négociation collective.

La Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle doit tenir compte des problématiques soulevées par l'examen des problèmes généraux et des particularités d'application de la grille de classification afin de les intégrer dans sa réflexion sur le financement des formations prioritaires.

Article V.1.9 : Classifications professionnelles. Bilan de la mise en œuvre de la classification.

Un constat de la mise en œuvre de la présente classification doit être réalisé régulièrement en Commissions Paritaires aux niveaux territorial et national à l'occasion de la négociation annuelle prévue au Code du travail.

»»» ARTICLE 6 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Les articles V.2.1 à V.2.2 sont réécrits comme suit :

Article V.2.1 : Rémunération des salariés. Généralités.

Aux qualifications professionnelles définies dans la grille de classification correspondent plusieurs coefficients hiérarchiques.

Le salaire de base mensuel brut minimum conventionnel pour chaque qualification, pour un horaire hebdomadaire de 35 heures, est déterminé en multipliant le coefficient hiérarchique correspondant par la valeur du point en vigueur qui lui est applicable.

Le résultat de ce calcul ne se substitue pas à la négociation de la rémunération effective entre l'employeur et le salarié. Les primes et gratifications qui sont exceptionnelles ne sont pas comprises dans le salaire minimum.

Article V.2.2 : Rémunération des salariés. Définition des valeurs de point.

Les valeurs de point sont fixées par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives, au sein des Commissions Territoriales Paritaires au moins 1 fois par an et davantage s'il y a une demande d'au moins 3 organisations représentatives.

Les valeurs de points sont définies au niveau territorial avec une modulation locale éventuelle

laissée à l'appréciation de la CPNNC sur proposition des Commissions Territoriales Paritaires.

Les modalités de négociation sont fixées au chapitre « Commissions Territoriales Paritaires » (cf. chapitre XV).

»»» ARTICLE 7 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

À l'article XV.2, le mot « OPCA.PL » est remplacé par « organisme paritaire collecteur agréé désigné ».

Les articles VI.2 à VI.5 sont réécrits comme suit :

Article VI.2 : Organisme paritaire collecteur agréé de fonds pour la formation.

Pour satisfaire aux obligations légales, les parties contractantes décident que la profession adhère à un organisme paritaire collecteur agréé désigné permettant de favoriser une politique générale de formation spécifique indispensable pour assurer l'adaptation des salariés aux exigences des évolutions techniques et économiques.

L'organisme paritaire collecteur choisi est désigné dans le cadre des dispositions de l'accord de Branche relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises d'architecture.

Article VI.3 : Financement de la formation.

Les entreprises d'architecture versent à l'organisme paritaire collecteur agréé une cotisation assise sur la masse salariale brute de leur effectif salarié, le pourcentage applicable étant fixé par un accord national entre les parties contractantes sur proposition de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) des entreprises d'architecture dont le fonctionnement est précisé au chapitre XV.

En cas de modification du taux légal de cotisation, et en fonction de l'examen par la CPNEFP des statistiques portant sur l'utilisation des fonds, les parties pourront convenir de dispositions modificatives.

Article VI.4 : Rôle de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle en matière de formation.

Une Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation Professionnelle (CPNEFP) est instituée au chapitre XV avec les missions suivantes :

- analyser la situation économique et celle de l'emploi dans la profession ;
- favoriser la formation professionnelle initiale et continue ;
- proposer les actions de formation prioritaires au plan national ;
- favoriser la sécurisation des parcours professionnels.

La CPNEFP travaillera en concertation avec les Commissions Territoriales Paritaires et sera l'interlocuteur direct, représentant les parties contractantes, auprès de l'organisme paritaire collecteur agréé pour les propositions de prise en charge financière des actions de formation.

Elle sera également l'organisme compétent représentant les parties contractantes auprès de tous les autres partenaires publics ou privés, en matière de formation.

Article VI.5 : Plans de formation de l'entreprise.

En l'absence de Comité d'Entreprise dans les entreprises d'architecture, les délégués du personnel exercent toutes les attributions que ce comité détient par la législation en matière de formation.

Les délégués seront invités notamment à donner leur avis sur les plans de formation annuels des entreprises d'architecture, en exerçant leur mission dans le cadre des dispositions du Code du travail.

En l'absence de délégué du personnel, l'employeur recueillera l'avis des salariés concernés pour l'établissement du plan de formation annuel de l'entreprise ou pour toutes les actions de formation jugées nécessaires. Il informera annuellement les salariés des actions engagées au sein de l'entreprise. Le plan s'appuiera en particulier sur les préconisations de la CPNEFP concernant les formations prioritaires, qui seront diffusées aux salariés dans le mois suivant la publication de ces informations par l'organisme paritaire collecteur agréé.

»»» ARTICLE 8 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Les articles XV.5.1 à XV.5.3.3 sont réécrits comme suit :

Article XV.5.1 : Commissions Territoriales Paritaires (CTP) Missions, délimitations, composition et fonctionnement.

Missions

Les Commissions Territoriales Paritaires (CTP) sont chargées, dans le cadre de chaque territoire, des missions suivantes :

- négociation de la valeur du point ;
- conciliation de différends individuels ou collectifs définis à l'article XV.5.2 ;
- suivi de l'application de la CCN en relais de la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective ;
- analyse de l'emploi et de la formation en relais de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

Délimitations

Le périmètre des Commissions Territoriales Paritaires est fixé en annexe 3 de la présente Convention Collective Nationale. Il pourra être revu à l'initiative de la CPNNC ou sur demande des CTP concernées.

Composition

Les Commissions Territoriales Paritaires sont composées de deux collèges, à parité de représentants, l'un regroupant les employeurs et l'autre les salariés.

Les organisations reconnues représentatives sont représentées dans chacun des collèges. L'importance du collège regroupant le plus grand nombre d'organisations, qui, à raison de deux membres titulaires par organisation, détermine le quota de représentants de chaque collège.

Fonctionnement – Création

Une première réunion de la Commission Territoriale Paritaire sera convoquée par le Secrétariat du paritarisme, sur demande d'au moins une organisation représentative au sein de chacun des deux collèges. Lors de cette première réunion, la CTP élit en son sein une Présidence.

Fonctionnement – Réunions

Les Commissions Territoriales Paritaires se réunissent au moins une fois par an et doivent, a minima, négocier la valeur du point.

À défaut d'une réunion annuelle, la CTP sera considérée comme dissoute.

Présidence

La Présidence est composée d'un Président et d'un Vice-président.

- lorsque le Président appartient au collège employeur, le Vice-président appartient au collège salarié et alternativement ;
- la durée des mandats est fixée à 2 ans.

Fonctions du Président et du Vice-président

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la Commission Territoriale Paritaire, de convoquer, par l'intermédiaire du Secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions par tout moyen recommandé avec accusé de réception dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci en y joignant les dossiers nécessaires.

Le Vice-président a pour fonction de rédiger un relevé de conclusion de chaque séance et de le transmettre au Secrétariat du paritarisme pour diffusion, d'assister le Président dans ses responsabilités, de le suppléer et d'assurer la liaison avec le Secrétariat du paritarisme.

Article XV.5.2 : Commissions Territoriales Paritaires (CTP) Procédure de conciliation.

Tout conflit individuel ou collectif, né de l'application des dispositions de la présente Convention Collective Nationale, pourra être porté d'abord devant la Commission Territoriale Paritaire où est né le différend, sans préjudice du droit pour l'intéressé de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.

La Commission Territoriale Paritaire est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins de conciliation adressée, par pli recommandé au Secrétariat du paritarisme. La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels porte le litige.

Le Secrétariat du paritarisme adresse immédiatement cette requête à la Présidence de la Commission Territoriale Paritaire.

Dès la réception de la requête, la présidence fait procéder par le Secrétariat du paritarisme à la convocation des membres de la Commission Territoriale Paritaire.

La Commission assure sa mission de conciliation dans un délai maximum de 2 mois à compter du jour de la réception de la requête, selon les modalités suivantes :

- convocation par lettre recommandée avec accusé de réception de chacune des parties à la requête du demandeur ;
- avec cette convocation, copie de la requête du demandeur est transmise au défendeur ;
- toutes pièces complémentaires produites par les parties le jour même de la conciliation, sont communiquées au Secrétariat du paritarisme et à la partie adverse, au moins une semaine avant la réunion de la CTP ;

- sauf pour l'une ou l'autre de justifier d'un empêchement majeur reconnu valable par la Commission Territoriale Paritaire, les parties ou leurs représentants dûment mandatés, se présentent, avec la faculté de se faire assister par un défenseur de leur choix.

En l'absence de l'une ou l'autre des parties, la Commission Territoriale Paritaire émet un avis sur le litige à l'origine de la saisine, sur la base des éléments communiqués.

La Commission Territoriale Paritaire dresse procès-verbal de l'absence de l'une ou l'autre des parties, prend acte de son obligation conséquence et envoie copie du procès-verbal à la partie défaillante.

La Commission Territoriale Paritaire entend les parties et tente de les concilier.

Si la conciliation est obtenue, la Commission Territoriale Paritaire le constate en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels l'accord a été obtenu, des concessions réciproques des parties et de leurs engagements ;

Si la conciliation n'est pas obtenue, la Commission Territoriale Paritaire constate la non-conciliation en un procès-verbal circonstancié, établi en 4 exemplaires dûment signés et contenant l'exposé précis des thèses en présence, des points sur lesquels le litige persiste et, éventuellement, de ceux sur lesquels un accord a été obtenu et des propositions faites par les parties ;

La Commission Territoriale Paritaire remet un exemplaire à chacune des parties, en classe un exemplaire dans ses archives et adresse le dernier exemplaire à la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

Article XV.5.3.1 : Commissions Territoriales Paritaires (CTP). Procédure de la négociation de la valeur du point.

Principes

Les valeurs de point territoriales et/ou éventuellement départementales sont négociées au sein des CTP par les représentants des organisations syndicales représentatives.

La valeur de point devant prendre effet au 1^{er} janvier de l'année, les négociations se déroulent, dans chaque territoire, au cours du dernier trimestre de l'année précédente.

Le Secrétariat du paritarisme établit un calendrier des négociations territoriales selon les indications fournies par les présidences des

CTP, les réunions devant être fixées de façon à ce que les négociations soient closes avant le 15 décembre.

Le Secrétariat du paritarisme est chargé de communiquer aux représentants mandatés des organisations un document présentant les données économiques et sociales disponibles relatives à la Branche.

Article XV.5.3.2 : Commissions Territoriales Paritaires (CTP). Négociation de la valeur du point Procédure de négociation.

Sur initiative de la Présidence, la Commission Territoriale Paritaire est convoquée par le Secrétariat du paritarisme au cours du dernier trimestre.

L'accord de salaire doit être rédigé et signé en 3 exemplaires par les organisations syndicales représentatives signataires.

L'accord de salaire doit préciser son champ d'application géographique, sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires.

En cas d'échec de la négociation au terme de cette réunion, sur demande conjointe d'organisations représentatives au sein des deux collèges et sous réserve que cette demande émane d'une ou de plusieurs organisations en capacité de signer un accord remplissant les conditions de validité, une seconde réunion est convoquée.

Cette seconde réunion ne peut avoir pour effet une poursuite de la négociation au-delà du 15 décembre.

Le Président et le Vice-président conservent chacun un exemplaire de l'accord, le troisième étant adressé au Secrétariat du paritarisme. Une copie de l'accord est remise à chaque organisation présente.

Le Secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives notamment en vue du dépôt et de l'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

Article XV.5.3.3 : Commissions Territoriales Paritaires (CTP). Négociation de la valeur du point.

Procédure en cas de constat de désaccord, d'absence d'accord territorial ou de droit d'opposition.

Si, à l'issue de la négociation telle que définie à l'article XV.5.3.2, les parties ne sont pas parvenues à un accord, la Présidence de la

CTP doit en tenir informée la Commission Paritaire Nationale de la Négociation Collective.

À cet effet, dans les 8 jours suivant le terme de la négociation, elle transmet au Secrétariat du paritarisme, par tout moyen recommandé avec accusé de réception, un procès-verbal de désaccord signé par toutes les parties à la négociation ou à défaut, un compte-rendu de réunion comportant les positions du collège employeur et du collège salarié.

La Commission Paritaire Nationale de Négociation Collective se saisit et fixe, lors de sa première réunion de l'année, la valeur du point, applicable sur le territoire concerné.

La CPNNC fixe, dans les mêmes conditions, la valeur de point en cas d'absence de négociation au sein d'un territoire, ou dans le cas d'un accord ayant fait l'objet d'un droit d'opposition recevable.

Le Secrétariat du paritarisme a en charge de procéder à toutes les formalités administratives, notamment en vue du dépôt et de la demande d'extension de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente.

»»» ARTICLE 9 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

L'annexe 2 est réécrite comme suit :

Annexe 2 à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture du 27 février 2003.

Guide de la classification professionnelle. Convention Collective Nationale des entreprises d'architecture

I – Préambule, présentation de la réforme

Ce guide facilite les procédures de classification décrites aux articles V.1 à V.1.9 de la CCN.

Les objectifs essentiels sont les suivants :

- Reconnaître les compétences acquises par les salariés.
- Définir le niveau de qualification du salarié dans son emploi.
- Favoriser le déroulement de carrière des salariés, notamment par la formation professionnelle.

Les entreprises d'architecture doivent se conformer à l'esprit de la Convention Collective Nationale (CCN) instituant un système de clas-

sification validé par la négociation et le dialogue social.

Il convient de prendre en compte pour ce classement les savoirs et les savoir-faire professionnels des salariés dans leurs emplois.

Il faut éviter la surqualification mal rémunérée ou, à l'inverse, la survalorisation d'une formation qui peut se révéler superficielle.

L'objectif est d'adopter au mieux le classement du salarié pour un poste donné.

II – La Classification et la hiérarchie des emplois

La nouvelle grille de classification propose avant tout un classement hiérarchique des emplois existants dans la Branche. Ainsi la nouvelle grille comporte cinq filières :

1. Emplois de conception en architecture.
2. Emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture intérieure, paysage, conception scénographique, design...).
3. Emplois de conception techniques (ingénierie, économie...).
4. Administration et gestion (administration, gestion, relations clients...).
5. Entretien et maintenance (technique, informatique...).

Chaque filière est divisée en catégories d'emploi, et chaque catégorie comporte un ou deux niveaux.

Chaque filière est plus ou moins spécialisée, mais contient des emplois repères faisant appel à des savoirs spécifiques.

III – Situation hiérarchique et évolution des carrières

À chaque niveau d'emploi, sont affectés trois coefficients hiérarchiques (le coefficient inférieur correspond au minima de l'emploi concerné).

Les deux autres coefficients permettent l'évolution du salarié dans cet emploi en faisant jouer les critères classants. Le passage pour un salarié d'un niveau à un autre dans une même catégorie, ou d'une catégorie à une autre, valorise la formation et l'expérience acquise. Il se concrétise par l'attribution d'un coefficient supérieur.

Les entreprises ne doivent pas créer d'autres coefficients (ni supplémentaires, ni intermédiaires) que ceux prévus dans la grille de classification.

Pour la mise en œuvre de cette nouvelle grille de classification, il n'y a pas de concordance automatique entre les anciens et nouveaux coefficients hiérarchiques.

IV – Principes de classification des salariés

Avant l'embauche

En fonctions des besoins de l'entreprise, on définira la filière concernée par le projet d'embauche, puis la typologie de l'emploi recherché (utiliser notamment les fiches emplois repères sur le site de la Branche), enfin on déterminera la catégorie et le niveau de l'emploi à pourvoir. Avec ces éléments on établira une fiche de poste précisant de façon exhaustive les tâches qui seront confiées au futur salarié, on déterminera également le niveau de compétences (diplôme) exigé pour l'emploi proposé.

À l'embauche et pendant la période d'essai

On classera le salarié en fonction de trois critères et dans la catégorie et le niveau défini par la fiche de poste.

– Critère 1 : AUTONOMIE/INITIATIVE

Le salarié sera évalué au coefficient minimum de ce niveau, ou à un coefficient supérieur si le salarié justifie de compétences particulières adaptées au poste.

– Critère 2 : TECHNICITÉ

Le salarié sera évalué au coefficient minimum de ce niveau, ou à un coefficient supérieur si le salarié justifie de compétences particulières adaptées au poste.

– Critère 3 : FORMATION/EXPÉRIENCE

Selon qu'il possède un diplôme équivalent ou supérieur au diplôme exigé pour le poste, et en fonction de son expérience éventuelle, on évaluera le salarié à un des trois coefficients hiérarchiques de la catégorie et du niveau défini par la fiche de poste. La moyenne arithmétique arrondie de trois coefficients donnera le coefficient effectif du salarié.

À l'issue de la période d'essai

On procédera au classement définitif du salarié. Lors d'un entretien on évaluera avec lui les modulations à apporter à son coefficient d'embauche en fonction des trois critères classants, et l'on procédera comme indiqué ci-dessus.

La moyenne arithmétique arrondie de trois coefficients donnera le coefficient effectif du salarié.

En cours de carrière

À chaque entretien individuel d'évaluation (tel que prévu à l'article V.1.6), ou au retour d'une formation, on procédera à l'évaluation du salarié. On constatera l'évolution en terme de formation ou d'expérience permettant le changement éventuel de niveau ou de catégorie, on appréciera également son parcours du point de vue des deux autres critères, à l'issue de cet entretien on procédera au reclassement du salarié, selon trois possibilités :

- dans la même catégorie et même niveau en constatant ou non une évolution de l'appréciation des critères ;
- dans la même catégorie et au niveau supérieur en constatant une évolution sur un ou plusieurs critères ;

– dans une catégorie supérieure en constatant une évolution sur un ou plusieurs critères, notamment l'acquisition de nouvelles compétences par la formation ou la valorisation de l'expérience.

La moyenne arithmétique arrondie de trois coefficients donnera le coefficient effectif du salarié.

Exercice de missions particulières ou temporaires

Les dispositions spécifiques relatives à la polyvalence (article V.1.4 de la CCN), ou au remplacement temporaire (article V.1.5 de la CCN), n'ont pas d'impact sur la détermination du coefficient effectif d'un salarié.

GRILLE DE CLASSIFICATION FILIERE 1 : EMPLOIS DE CONCEPTION EN ARCHITECTURE

Repère des catégories pour établissement des fiches de poste	Autonomie/Initiative	Formation/Expérience Technicité	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste	Commentaire
						Critères pour une classification et une fiche de poste
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants	200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V	Contrôle permanent, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet
			220			
			240			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants	260	Dessinateur 2 Assistant de projet 1	En niv. IV	Contrôle régulier, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet
			280			
			300			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants	320	Assistant de projet 2	En niv. III	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés de projet
			340			
			360			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants	380	Chargé de projet 1	En niv. I § II	Autonomie sous contrôle régulier – Chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés
			400			
			420			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants	440	Chargé de projet 2	En niv. I § II	Autonomie sous contrôle ponctuel – Chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés
			460			
			480			
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants	500	Directeur de projet Architecte en titre 1	En niv. I	Autonomie importante rend compte à l'architecte en charge de l'opération – Chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
			520			
			540			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants	560	Architecte en titre 2	En niv. I	Autonomie totale rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – Coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
			580			
			600			

FILIÈRE 2 : EMPLOIS DE CONCEPTION TECHNIQUE

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative	Formation/Expérience			Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste	Commentaire
			Technicité						Critères pour une classification et une fiche de poste
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V	Contrôle permanent, sans expérience – Rend compte au chargé de projet
						220			
						240			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				260	Dessinateur 2 Assistant travaux 1 Assistant technique 1 Assistant économique 1	En niv. IV	Contrôle régulier, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet
						280			
						300			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				320	Assistant travaux 2 Assistant technique 2 Assistant économique 2	En niv. III	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés de projet
						340			
						360			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				380	Directeur de travaux 1 Chargé de projet économie 1 Chargé de projet technique 1	En niv. I § II	Autonomie sous contrôle régulier – Chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés
						400			
						420			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				440	Directeur de travaux 2 Chargé de projet économie 2 Chargé de projet technique 2	En niv. I § II	Autonomie sous contrôle ponctuel – Chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés
						460			
						480			
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				500	Directeur de projet technique Ingénieur 1	En niv. I	Autonomie importante rend compte au responsable de l'opération – Chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet technique et d'intervenants spécialisés
						520			
						540			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				560	Directeur technique Ingénieur 2	En niv. I	Autonomie totale rend compte aux associés – Responsable de la coordination et de la gestion des équipes techniques
						580			
						600			

FILIÈRE 3 : EMPLOIS DE CONCEPTION SPÉCIALISÉE

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste						Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste	Commentaire	
	Autonomie/Initiative		Formation/Expérience		Coefficient			Critères pour une classification et une fiche de poste	
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V	Contrôle permanent, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet
						220			
						240			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				260	Dessinateur 2 Assistant de projet 1	En niv. IV	Contrôle régulier, sans expérience – Rend compte aux chargés de projet
						280			
						300			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				320	Assistant de projet 2	En niv. III	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés de projet
						340			
						360			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				380	Chargé de projet 1	En niv. I § II	Autonomie sous contrôle régulier – Chargé d'opérations simples ou de petites dimensions – coordination simple d'intervenants spécialisés
						400			
						420			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				440	Chargé de projet 2	En niv. I § II	Autonomie sous contrôle ponctuel – Chargé d'opérations moyennes – coordination d'intervenants spécialisés
						460			
						480			
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				500	Directeur de projet 1	En niv. I	Autonomie importante rend compte à l'architecte en charge de l'opération – Chargé d'opérations importantes – coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
						520			
						540			
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				560	Directeur de projet 2	En niv. I	Autonomie totale rend compte aux associés – Responsable d'opérations importantes – Coordination d'équipes de projet et d'intervenants spécialisés
						580			
						600			

FILIÈRE 4 : ADMINISTRATION ET GESTION

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste		Autonomie/Initiative	Formation/Expérience			Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste	Commentaire
			Technicité						Critères pour une classification et une fiche de poste
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				200	Position d'accueil au coef. 200 pour les non diplômés Dessinateur 1 : coef. 220	En niv. V	Contrôle permanent, sans expérience – Rend compte aux chargés d'administration
						220			
						240			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				260	Assistant administratif 2 Secrétariat technique 1	En niv. IV	Contrôle régulier, sans expérience – Rend compte aux chargés d'administration
						280			
						300			
CATÉGORIE 2	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				320	Secrétariat technique 2 Emplois administratifs spécialisés : comptabilité, communication, documentation... Secrétariat de direction 1	En niv. III	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés d'administration
						340			
						360			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				380	Chargé d'administration 1 Secrétariat de direction 2 Comptabilité 1 Relation clients 1...	En niv. II	Autonomie sous contrôle régulier
						400			
						420			
CATÉGORIE 3	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				440	Chargé d'administration 2 Comptabilité 2 Relation clients 2...	En niv. II	Autonomie sous contrôle ponctuel
						460			
						480			
CATÉGORIE 4	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants				500	Directeur administratif : gestion économique, ressources humaines, gestion commerciales	En niv. I	Autonomie importante – Rend compte à la direction administrative – Coordination d'équipes administratives
						520			
						540			
CATÉGORIE 4	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants				560	Direction générale	En niv. I	Autonomie totale – Rend compte aux associés – Responsable de la gestion et de l'administration
						580			
						600			

FILIÈRE 5 : ENTRETIEN ET MAINTENANCE

Repère des catégories et niveaux pour établissement des fiches de poste		Amplitude de variation des critères classants	Autonomie/Initiative			Formation/Expérience			Technicité	Coefficient	Typologie de l'emploi	Niveau de diplôme (Éduc. nat.) pour le poste	Commentaire
			Critères pour une classification et une fiche de poste										
CATÉGORIE 1	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants							200	Agent d'entretien	En niv. V	Contrôle permanent	
									220				
									240				
CATÉGORIE 2	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants							260	Assistant maintenance 1 : entretien du matériel et des locaux, reprographie...	En niv. IV	Contrôle régulier	
									280				
									300				
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants							320	Assistant maintenance 2 : gestion des bibliothèques, informatiques en réseau, maintenance réseau	En niv. III	Contrôle ponctuel, expérience avérée – Rend compte aux chargés de maintenance	
									340				
									360				
CATÉGORIE 3	NIVEAU 1	Amplitude de variation des critères classants							380	Chargé de maintenance 1 : gère l'entretien des locaux et du matériel	En niv. II	Autonomie – Rend compte aux directions administratives concernées	
									400				
									420				
	NIVEAU 2	Amplitude de variation des critères classants							440	Chargé de maintenance 2 : responsable des réseaux, conçoit et gère les bibliothèques de l'entreprise (charte graphique, dessins, prix, doc réseau...)	En niv. II	Autonomie – Rend compte aux directions administratives concernées – Travaille en liaison avec les directeurs de projet des filières conception.	
									460				
									480				

Niveaux des diplômes

Pour la bonne prise en compte des niveaux de diplômes requis pour occuper un emploi, il sera utile de se référer au tableau ci-après.

Niveaux	Ministère de l'Éducation nationale Ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche	Ministère de la Culture
Niveau V	CAP : Certificat d'Aptitude Professionnelle MC : Mention Complémentaire BEP : Brevet d'Études Professionnelles	
Niveau IV	Baccalauréats (BAC général, technologique et professionnel) MC : Mention Complémentaire Capacité en droit DAEU : Diplôme d'Accès aux Études Universitaires BT : Brevet de Technicien Brevet des métiers d'art TP : Titre Professionnel	
Niveau III	BTS : Brevet de Technicien Supérieur BTSA : Brevet de Technicien Supérieur Agricole DUT : Diplôme Universitaire de Technologie DEUST : Diplôme d'Études Universitaires Scientifiques et Techniques DMA : Diplôme des Métiers d'Art TP : Titre Professionnel	
Niveau II	Licence Licence professionnelle Diplôme National de Technologie Spécialisé	Diplôme d'Études En Architecture conférant le grade de licence (DEEA) Diplôme National Supérieur d'Arts Plastiques (DNSAP) Diplôme National d'Arts et Techniques (DNAT)
Niveau I	Master Diplôme d'ingénieur DSAA : Diplôme Supérieur d'Arts Appliqués Doctorat Habilitation à diriger des recherches	Diplôme d'État d'Architecte conférant le grade de master (DEA) Diplôme d'État de Paysagiste conférant le grade de master (DEP) Diplôme National Supérieur d'Arts Plastiques (DNSAP) Diplôme Propres aux Écoles d'Architecture (DPEA) Diplôme de Spécialisation et d'Approfondissement (DSA) Habilitation de l'architecte diplômé d'État à l'exercice de la Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre (HMONP) Doctorat en architecture

»»» ARTICLE 11 DE L'AVENANT À LA CCN DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du second mois civil suivant la parution au Journal Officiel de son arrêté d'extension.

Les parties contractantes du présent avenant mandatent le Secrétariat du Paritarisme afin d'effectuer les démarches nécessaires à l'extension dans un délai de 1 mois à compter de la date de signature selon la réglementation

en vigueur. Sous réserve, en application des dispositions transitoires de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, de l'absence d'opposition de la majorité en nombre des organisations syndicales de salariés représentatives dans la Branche, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail.

Fait à Paris, le 17 septembre 2015

Le texte intégral de l'accord ainsi que ses annexes se trouvent sur le site de la Fédération : foconstruction.com





ENGAGÉ POUR LE BTP

RETRAITE

PRÉVOYANCE

SANTÉ

ÉPARGNE

ASSURANCES

ACTION SOCIALE

VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE

ACCORD DU 18 NOVEMBRE 2015

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

»» PRÉAMBULE

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

»» TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : OBJET

Les parties signataires décident que les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord devront verser au FAFSEA dénommé « OPCA de Branche », les contributions formation pour lesquelles ceux-là ont compétences de collecte, dans les conditions fixées au titre II du présent accord.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

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

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

1610 A : Sciage et rabotage du bois hors imprégnation.

À l'exclusion des entreprises agricoles visées à l'article 1144-3 du Code rural et exerçant à

titre principal l'une des activités correspondant à la nomenclature. Cette classe comprend notamment la fabrication de parquets et lambris.

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

1624 Z : Fabrication d'emballages en bois.

Y compris le montage de caisses en bois.

1629 Z : Fabrication d'objets divers en bois.

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

»» TITRE II : DISPOSITIONS RELATIVES À LA COLLECTE DES CONTRIBUTIONS FORMATION PAR LES OPCAS DE BRANCHES

ARTICLE 3 : ENTREPRISES EMPLOYANT MOINS DE 10 SALARIÉS

Les entreprises employant moins de 10 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de 0,55 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente visée aux articles L. 6331-2 et R. 6332-22-2 du Code du travail, comprenant :

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

ARTICLE 4 : ENTREPRISES EMPLOYANT DE 10 À MOINS DE 50 SALARIÉS

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

1. Une contribution « professionnalisation » de 0,30 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du Code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du Code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du Code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « plan de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
5. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,15 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 5 : ENTREPRISES EMPLOYANT DE 50 À MOINS DE 300 SALARIÉS

Sous réserve des dispositions de l'article L. 6331-10 du Code du travail, les entreprises employant de 50 à moins de 300 salariés sont tenues de verser à l'OPCA de Branche, avant le 1^{er} mars de chaque année, la contribution de

1 % des rémunérations versée au cours de l'année précédente, visées aux articles L. 6331-9 et R. 6332-22-4 du Code du travail, décomposée comme suit :

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

ARTICLE 6 : ENTREPRISE EMPLOYANT 300 SALARIÉS ET PLUS

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

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

2. Une contribution « compte personnel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente, à l'exception du cas visé à l'article L. 6331-10 du Code du travail selon lequel un accord d'entreprise, conclu pour une durée de 3 ans, peut prévoir que l'employeur consacre au moins 0,2 % du montant des rémunérations versées pendant chacune des années couvertes par l'accord au financement du compte personnel de formation de ses salariés et à son abondement. Dans ce cas, le pourcentage prévu au premier alinéa de l'article L. 6331-9 du Code du travail est fixé à 0,8 %. Pendant la durée de l'accord, l'employeur ne peut bénéficier d'une prise en charge par l'un des organismes collecteurs paritaires agréés auquel il verse la contribution mentionnée à l'article L. 6331-9 du Code du travail des formations financées par le compte personnel de formation de ses salariés ;
3. Une contribution « congé individuel de formation » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente ;
4. Une contribution « fonds paritaires de sécurisation des parcours professionnels » de 0,20 % des rémunérations versées au cours de l'année précédente.

ARTICLE 7 : DISPOSITIONS COMMUNES À TOUTES LES ENTREPRISES

Quel que soit leur effectif, les entreprises versent à l'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 : SUIVI DE L'ACCORD

L'OPCA de Branche rendra compte une fois par an aux partenaires sociaux de l'ensemble des sommes collectées ainsi que des formations mises en place.

ARTICLE 9 : DATE D'EFFET

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

ARTICLE 10 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

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

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

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

ARTICLE 11 : DÉPÔT ET EXTENSION

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

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

ARTICLE 12 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans.

ARTICLE 13 : ADHÉSION

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

ARTICLE 14 : DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Gradignan,
le 18 novembre 2015.

AVENANT N° 45

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 correspondent 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-FP, 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.

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.

Les parties, conformément aux engagements pris dans l'accord sur la révision des classifications, ont ouvert une négociation visant à compléter les dispositions de l'accord précité.

Cette négociation vise, notamment à définir et améliorer les mesures et outils devant être mis en œuvre, tant au niveau de la Branche, que des entreprises entrant dans son champ professionnel et géographique :

- Pour renforcer les outils de diagnostic et de veille existant, prenant ainsi en compte notamment les dispositions des articles 19 et 29 de la loi n° 2014-873 du 4 août 2014.

- Pour garantir l'égalité professionnelle et de traitement entre les femmes et les hommes.

»» **ARTICLE 5 : REVALORISATION DE LA PRIME DE VACANCES DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES CÉRAMIQUES FRANÇAISES**

Conformément à la Convention Collective, la prime de vacances, pour les ouvriers et les ETAM, est actuellement égale à 22 % du montant de l'indemnité de congé, calculée sur quatre semaines, et versée en plus de l'indemnité de congés payés.

Il a été convenu entre les partenaires sociaux de revaloriser uniquement le taux de la prime de vacances selon le calendrier suivant :

- 23 % en 2016,
- 24 % en 2018,
- 25 % en 2020.

Pour rappel, la prime de vacances est calculée sur quatre semaines.

»» **ARTICLE 6 : MODALITÉS D'APPLICATION DE L'ACCORD**

ARTICLE 6-1 : ENTRÉE EN VIGUEUR DÉPÔT- EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions relatives au présent accord entreront en vigueur le 1^{er} avril 2016.

Le présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche 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'ini-

tiative 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 6-2 : ADHÉSION

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

ARTICLE 6-3 : 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 6-4 : 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 15 mars 2016.

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
1	125	1 474,43
	130	1 477,37
	135	1 481,58
	140	1 482,86
2	145	1 484,63
	155	1 487,46
	160	1 489,23
3	175	1 490,99
	190	1 512,75
	200	1 528,79
4	210	1 553,57
	230	1 579,79
	240	1 635,38
5	250	1 693,07
	260	1 752,85
	270	1 814,74
6	280	1 882,91
	290	1 953,18
	300	2 026,60
7	310	2 104,21
	330	2 181,83
	350	2 263,64

ANNEXE 2

GRILLE DES APPOINTEMENTS MINIMA CADRES, APPOINTEMENTS DES CADRES DES INDUSTRIES RÉFRACTAIRES, CARREAU CÉRAMIQUE, PORCELAINES CÉRAMIQUES SANITAIRES, POTERIE, KAOLIN, PRODUCTEURS DE MATIÈRES PREMIÈRES POUR LA CÉRAMIQUE ET LA VERRERIE, CÉRAMIQUE – TABLE ET ORNEMENTATION

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

POSITION I		
Année d'expérience	Coefficients	Euros
Avant 1 an	78	2 051,75
1 an	86	2 230,05
2 ans	93	2 384,88
3 ans	100	2 542,46
POSITION II		
Position II (catégories A, B et C)	100	2 542,46
Après 3 ans en position II	108	2 727,06
Après 3 ans au coefficient 108	114	2 865,25
Après 3 ans au coefficient 114	120	3 002,32
Après 3 ans au coefficient 120	126	3 140,49
Après 3 ans au coefficient 126	132	3 278,66
Après 3 ans au coefficient 132	138	3 385,34
POSITION III		
III A	138	3 385,34
III B	180	4 319,60

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.





ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

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

Date :

Signature,

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

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

Votre argent travaille autant que vous

En 2015
sur le fonds
en euros

+2,91%*



ASSURANCE VIE
ÉPARGNE
CONFIANCE®

PARTICULIERS

Cette année encore, comme depuis plus de 30 ans,
l'Épargne **CONFIANCE**® est synonyme de performance, et figure
parmi les meilleurs contrats d'assurance vie du marché.



→ Prenez vite rendez-vous avec un conseiller au **01 57 63 66 30**

Ouverture d'un contrat d'assurance vie **Multisupport CONFIANCE**® dès 100 € — Les performances passées ne préjugent pas des performances futures

* Rendement 2015 du fonds en euros **Livret CONFIANCE**®, net de frais sur l'épargne gérée avant prélèvements sociaux et fiscaux

La marque **CONFIANCE**® a fait l'objet d'un dépôt et d'un enregistrement régulier auprès de l'INPI.

PRO BTP, le groupe paritaire de protection sociale à but non lucratif, au service du Bâtiment et des Travaux publics. Contrat d'assurance collective à adhésion facultative souscrit auprès de la Société d'Assurances Familiales des Salariés et Artisans VIE.

SAF BTP VIE Société d'Assurances Familiales des salariés et Artisans VIE, société anonyme à directoire et conseil de surveillance, au capital de 126 500 000 € entièrement versé, régie par le Code des Assurances — Siège social : 7 rue du Regard 75006 PARIS — SIREN 332 060 854 — RCS PARIS — La SAF BTP VIE est membre de PRO BTP, groupe de protection sociale du BTP.

LETTRES COURRIERS, etc. (suite)

Je voudrais revenir sur la lettre que j'ai eu l'honneur de recevoir et qui émanait rien moins que de notre Président. J'avais souligné à la fin de ma précédente chronique l'importance qu'elle revêtait. Mais ce n'est pas tout, elle contenait des informations secrètes écrites à l'encre antipathique. Tout le monde a entendu parler de l'encre sympathique : elle disparaît après l'écriture et pour qu'elle réapparaisse il faut chauffer le papier. Cependant le système n'est pas parfait car on peut grâce à un examen approfondi remarquer quelques traces qui trahissent le procédé.

Ce n'est pas le cas de l'encre antipathique inventée par l'ignoble Macon : on écrit normalement et ce n'est qu'en chauffant le papier que le texte disparaît. On peut même en chauffant beaucoup faire disparaître le papier, c'est dire ! C'est donc le secret de la correspondance qui se trouve absolument protégé et permet la conservation des lettres sans craindre les indiscretions.

Notre Président en homme avisé, à la limite du roublard, voire du chafouin, a coutume de l'utiliser et il en a usé voire abusé dans le courrier dont il s'agit. Pour le cas il a eu raison de procéder ainsi car les informations révélées dans cette partie secrète étaient capitales. Il y était notamment question des grandes réformes de la fin du quinquennat.

J'arrête tout de suite l'imagination fertile du lecteur qui va immédiatement se fixer sur des problèmes sassés et ressassés tel le chômage ou la dette, non car tout a été dit et prévu sur ses sujets un peu passés de mode. Le Président ne doute pas un instant des résultats à venir, obtenus grâce à la boîte à outil de ce bougre de Macron.

Il préfère se pencher sur les problèmes plus délicats où il excelle, problèmes de société ou autre, et il n'en manque pas. Mais il a tranché et l'un des grands chantiers de fin de mandats concernera le transport. On sait les soucis d'égalité qui le lancine constamment et là, il serait question principalement du rail.

Il estime en effet inadmissible et contraire au principe de l'égalité que seuls les voyageurs noctambules puissent emprunter les trains de nuit alors que ceux dont l'activité est diurne ne peuvent pas en profiter et réciproquement car tout est dans tout et inversement.

Ce serait un grand pas en avant, mais il ne compte pas en rester là et cela concerne également les transports. Les trains ne s'arrêtent pas à toutes les gares, cela dépend de l'importance des communes, des horaires, des grèves ou autre, et bien il a l'arme absolue pour pallier là encore à cette atteinte à l'égalité. Lors de chaque voyage les arrêts dans les gares seraient tirés à la loterie avant le départ et seul le conducteur du train connaîtrait la liste. Ne doutons pas un instant que cette géniale trouvaille sera copiée à l'étranger, et que les Américains en revendiqueront la paternité.



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^{er} 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



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

Site Internet :
www.foconstruction.com