



ÉDITORIAL

JOURNÉES DE FORMATION PROFESSIONNELLE DU BTP DU 15 ET 16 NOVEMBRE 2016 – DISCOURS D'OUVERTURE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL FRANK SERRA

Camarades,

C'est avec grand plaisir que je vous souhaite la bienvenue à ces journées dédiées à la formation professionnelle pour le secteur du BTP.

Deux ans, et oui cela fait déjà deux ans. Et cela, à cause de la réforme de la formation professionnelle issue de la loi du 5 mars 2014.

Une longue traversée du désert...

Mais notre Fédération a œuvré pour que la Branche du BTP puisse vivre pleinement la formation malgré des embûches de taille.

Si ces journées ont pu être organisées cette année c'est grâce à l'accord sur le financement de la formation conti-

nue du Bâtiment, appelé aussi la « conventionnel », signé malgré une double opposition de la CGT et CFDT.

Malheureusement, la formation et son financement deviennent aujourd'hui des sujets de plus en plus politisés et par conséquent mis en danger.

Mais il était temps de démarrer ces deux journées de formation qui seront riches d'enseignements pour nous tous.

Le secteur du BTP a une place particulière dans notre Fédération et il est important que des journées comme celles-ci existent pour qu'on puisse se retrouver afin de partager les difficultés et expériences propres à notre secteur. Il est fondamental de pouvoir ainsi se réunir.

Nous vous présenterons vos régionaux, vos représentants au national du CCCA BTP et de Constructys afin de communiquer et d'échanger.

Je te tiens d'ailleurs à remercier Christine pour l'organisation de ces journées. Je remercie aussi nos intervenants, que je citerais plus tard.

Le volet formation est aujourd'hui plus que jamais d'importance capitale.

Tout d'abord, parce que dans notre contexte de crise et de chômage de masse, il est nécessaire pour tous les travailleurs de pouvoir se former afin de pouvoir accéder au marché du travail et d'y rester. Et cela, surtout dans nos secteurs où les jeunes peinent de plus en plus à accéder à un emploi.

Or les stages, l'apprentissage, les formations ont toujours été et resteront au cœur de nos métiers. C'est de cette manière que la transmission de savoir peut se faire et ainsi permettre l'accès au travail mais aussi son maintien.

Nous devons donc nous battre et revendiquer pour conserver nos droits et que cette réforme, sous couvert d'amélioration, ne soit pas qu'une nouvelle stratégie de réductions des dépenses et d'austérité.

La formation a aussi un autre rôle pour nous en tant que syndicaliste, je vous parle bien sûr de formation syndicale.

Depuis la loi scélérate de 2008, il est nécessaire d'être proactif à tous les niveaux car il ne suffit plus désormais d'aller en négociation, d'être là pour défendre nos camarades et de faire vivre nos mandats, il faut faire du chiffre.

La représentativité devient obligatoire, il faut donc se faire connaître, et pousser la syndicalisation autour de nous. Pour créer le rapport de force qui nous est nécessaire pour peser dans les négociations, il faut pousser les jeunes et les nouveaux à se syndiquer. Mais on sait que ce n'est pas toujours évident parce que s'il est facile de soutenir de loin, surtout quand on y gagne plus de droits, s'impliquer demande plus de travail.

Il faut revenir au cœur de ce qui fait le syndicalisme : la participation et le militantisme, et comme toute chose, ça ne s'invente pas, cela s'apprend !

Et c'est pour cela que la formation syndicale existe.

La formation des nouveaux élus CE, DP, au CHSCT est fondamentale pour apprendre les bases du métier et pour être capable de répondre à toutes les questions qui peuvent être amenées par son mandat. Mais il ne faut pas négliger non plus la formation des anciens. Dans une organisation syndicale nous devons tous avoir le même discours et adopter la même stratégie et c'est aussi cela la formation syndicale.

Nous le répétons beaucoup mais c'est la seule manière de rester fort, de continuer à peser mais aussi de continuer à grandir.

Vous comprenez ainsi l'importance de ces journées.

Durant ces deux jours, vous allez pouvoir aborder différents sujets et nous avons la chance d'avoir de nombreux intervenants que j'aimerais remercier.

Tout d'abord,

Nos intervenants de la Confédération :

- Didier Porte du secteur Juridique,
- Pascal Pavageau, du secteur économie.

Nos intervenants extérieurs :

- David Mazurelle, Directeur Général de Constructys,
- François Falise, Directeur formation FFB,

que je remercie encore pour leur participation.

Puis nous aurons un moment d'échanges entre nous.

Nous allons sans plus attendre démarrer nos travaux qui comme vous avez pu le voir seront intenses. Nous comptons sur votre motivation et votre effort de participation.

Je vous souhaite de bons travaux et que ces journées nous permettent de faire vivre le syndicalisme force ouvrière de manière toujours plus forte.

Longue vie au syndicalisme Force Ouvrière !



Frank SERRA
Secrétaire Général



ACCORD DU 30 JUIN 2016

RELATIF À LA COUVERTURE SOCIALE DES SALARIÉS DU BTP BÉNÉFICIAIRES DE L'ALLOCATION DE CESSATION ANTICIPÉE D'ACTIVITÉ PRÉVUE À L'ARTICLE 41 DE LA LOI N° 98-1194 DU 23 DÉCEMBRE 1998

»» PRÉAMBULE

L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 (dans sa dernière version modifiée par la loi n° 2012-1404 du 17 décembre 2012), complété par le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 et deux arrêtés du même jour, a institué un dispositif de préretraite pour les salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant eu une activité les mettant en contact avec elle.

Afin d'améliorer les conditions de départ des salariés cessant leur activité dans le cadre de ce dispositif, suite aux accords du 4 juillet 2000, du 20 juin 2002, du 30 juin 2004, du 29 juin 2006, du 25 juin 2008, du 29 juin 2010, du 27 juin 2012 et du 25 juin 2014, les parties signataires décident les dispositions suivantes :

- pour les Ouvriers : un capital-décès, une rente au conjoint survivant et une rente éducation dans les conditions prévues aux articles 17, 18 et 19 de l'annexe III de l'accord collectif national du 31 juillet 1968 ;
- pour les Etam : un capital-décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 14 et 15 de l'annexe III de l'accord collectif national du 13 décembre 1990 ;
- pour les Cadres : un capital-décès et une rente d'éducation dans les conditions prévues aux articles 15 et 17 du Règlement du Régime de Prévoyance de base des Cadres du BTP (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 1^{er} octobre 2001).

Les garanties décès prévues aux présents articles sont accordées aux intéressés sans contreparties de cotisations.

»» ARTICLE 1 : VERSEMENT ANTICIPÉ DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE DES OUVRIERS

L'ouvrier qui donne sa démission après avoir obtenu de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) le bénéfice de l'Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante bénéficie, dès sa cessation d'activité, par dérogation aux dispositions de l'article 24.1 de l'Annexe III de l'accord collectif national du 31 juillet 1968, du versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière, calculée sur la base de l'ancienneté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Le montant de cette indemnité est celui qui résulte des dispositions des articles 24.2 et 24.3 de l'Annexe III susvisée. L'indemnité versée est imputée sur le Fonds des Indemnités de fin de carrière tel que prévu à l'article 28 de ladite Annexe.

»» ARTICLE 2 : GARANTIE EN CAS DE DÉCÈS

En cas de décès de l'ancien salarié pendant la période de cessation d'activité, il est assuré à son conjoint et à ses enfants :

»» ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est applicable aux salariés bénéficiaires des dispositions légales mentionnées au préambule, affiliés, lors de leur cessation d'activité, à BTP-PRÉVOYANCE, et dont cette cessation d'activité intervient entre le 1^{er} juillet 2016 et le 30 juin 2018.

Les parties signataires conviennent d'examiner, avant cette dernière date, l'opportunité de reconduire, à l'identique ou avec des modifications, le présent accord qui, à défaut d'être reconduit cessera de plein droit de produire ses effets à compter du 1^{er} juillet 2018.

Le texte du présent accord sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants aux services centraux du ministre chargé du Travail et au Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail.

Fait à Paris, le 30 juin 2016.



DÉCLARATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DES TRAVAUX PUBLICS

POUR DES INFRASTRUCTURES AU SERVICE DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DE L'EMPLOI

»» PRÉAMBULE

La transition écologique est un enjeu majeur de la prochaine décennie. L'investissement dans les infrastructures contribue fondamentalement à la mettre en œuvre par des offres innovantes et durables.

La transformation de notre modèle économique et de l'organisation de nos territoires sont porteuses de croissance pour les entreprises et les salariés et de mieux vivre pour les citoyens. L'investissement dans les infrastructures de la croissance verte engagera notre pays dans un cercle vertueux à la fois créateur d'activité et d'emplois et donc de recettes sociales et fiscales.

Devant l'importance d'investir dans les infrastructures qui sont la solution pour assurer la transition écologique de notre pays, **les partenaires sociaux des Travaux Publics décident de s'engager ensemble dans une déclaration commune à destination de l'État, des collectivités locales et de tous les acteurs du financement.**

Ils mettent l'accent sur les réponses aux besoins additionnels et les pistes de financement pour la mise en œuvre des projets. Ils s'engagent en matière de créations d'emplois pour tout investissement supplémentaire en faveur des infrastructures pour la croissance verte.

»» INFRASTRUCTURES ET RÉSEAUX, LES SOLUTIONS DE LA TRANSITION

Les entreprises des Travaux Publics sont au cœur de la transition écologique. Dans tous les territoires, elles permettent à chacun d'accéder aux services essentiels du quotidien dans le respect de l'environnement (1) : énergie, mobilités, petit et grand cycles de l'eau, services urbains numériques. Les entreprises de Travaux Publics réalisent ces aménagements notamment dans les quartiers et villes durables. Elles construisent, maintiennent et optimisent les infrastructures et les réseaux qui rendent possible la transition écologique vers une croissance verte.

Les entreprises de Travaux Publics sont porteuses de solutions pour :

- Lutter contre le changement climatique :
 - en réduisant les émissions de gaz à effet de serre liées aux mobilités – par le partage de la route entre transports en commun, mobilités actives (vélos, piétons...) et véhicules électriques ; ainsi que par des aménagements qui favorisent l'intermodalité et les mobilités collaboratives,
 - en adaptant la production et la distribution d'énergie aux enjeux du futur mix énergétique – par le développement des énergies renouvelables (hydraulique, éolien, photovoltaïque...) et des réseaux qui les accompagnent,

(1) Les entreprises de Travaux Publics s'inscrivent dans une démarche de progrès environnemental (management, innovation, organisation) en regard de la réglementation et des attentes de leurs donneurs d'ordres. Depuis 2009, les entreprises, à travers leurs organisations professionnelles, ont structuré leur action dans une convention d'engagement volontaire avec le ministère en charge de l'Environnement. Pour plus d'information :

http://www.fntp.fr/travaux-public_s/p808701/convention-d-engagement-volontaire-metiers-des-travaux-publics?currentCategory=p752850&portalCategory=p456424 ou <http://www.usirf.com/les-actions-de-la-profession/developpement-durable/convention-dengagement-volontaire/>

Par ailleurs, tant la FNTF que la Fédération des SCOP BTP ont mobilisé des moyens importants pour développer la prise de conscience et la formalisation d'engagements en matière de RSE et notamment en matière environnementale. Pour plus d'informations concernant le label RSE SCOP BTP : www.scopbtp.org rubrique : SIMPLY RSE.

- en protégeant les personnes et les biens des aléas climatiques – par l'anticipation des inondations et des sécheresses ainsi que par l'enfouissement des réseaux pour les lieux les plus exposés,
- en réparant les conséquences inévitables et plus fréquentes du changement climatique.
- Accroître l'efficacité des ressources :
 - en améliorant le rendement des réseaux d'eau – par la détection-résorption des fuites ; ainsi que par le déploiement de dispositifs d'exploitation intelligents,
 - en optimisant l'éclairage public – par le remplacement des installations énergivores par des équipements peu consommateurs d'énergies tels que les LED ; ainsi que par des systèmes de détection et de pilotage,
 - en pilotant les réseaux de transport et de distribution de l'énergie – par le déploiement des smartgrids ; ainsi que par la mise en place des interconnexions.
- Préserver la biodiversité :
 - en restaurant des cours d'eau, des zones humides et des friches,
 - en restaurant les continuités écologiques – par l'effacement des obstacles ainsi que par l'interconnexion des écosystèmes.
- Améliorer le cadre de vie :
 - en réduisant la pollution – par des mesures de décongestion,
 - en réduisant le bruit – par la couverture des infrastructures et la mise en place d'écrans phoniques,
 - en traitant l'eau – par la maintenance et la mise à niveau des stations d'épuration et

par la séparation des réseaux d'eaux sanitaires et d'évacuation de la pluie.

»» INVESTIR AUJOURD'HUI DANS LES INFRASTRUCTURES POUR DEMAIN

Le rapport Stern (2006) est le premier à avoir mis en parallèle le coût de l'inaction et celui de l'action en matière climatique. Il estimait le coût de l'inaction en matière de risques climatiques entre 5 et 20 % du PIB mondial et seulement à 1 % du PIB mondial le coût de l'action. Cette approche, purement économique, est bien entendu incomplète pour chiffrer le coût humain, l'impact sur la qualité de vie, les migrations de population ou l'irréversibilité des changements et de leurs impacts.

Pour l'OCDE, la transition vers une économie décarbonée nécessiterait un investissement global en infrastructures de 90 000 milliards de dollars pour la période 2015-2030, soit un doublement par rapport aux investissements actuels en infrastructures dans le monde.

En France, les investissements en infrastructures pouvant être reliés directement à la croissance verte comptent déjà actuellement pour environ la moitié du chiffre d'affaires des entreprises de Travaux Publics. Toutefois, afin de répondre aux enjeux de demain, l'effort d'investissement dans les infrastructures devra également progresser de façon significative au cours des prochaines années : cet investissement additionnel peut être estimé en matière de travaux d'infrastructures à près de 8 Md€ par an d'ici 2030.

	Estimation du marché « infrastructures » actuel	Besoins additionnels en infrastructures
Développer des infrastructures pour des transports bas-carbone	9,1 Md€	+ 2,5 Md€
Construire et maintenir des infrastructures de production et distribution d'énergie bas-carbone	4,3 Md€	+ 3,4 Md€
Protéger et réparer les territoires	0,7 Md€	+ 0,4 Md€
Économiser les ressources	2,4 Md€	+ 1,0 Md€
Préserver la biodiversité et le cadre de vie	3,7 Md€	+ 0,6 Md€
TOTAL	19,5 Md€	+ 7,9 Md€

»»» QUELS FINANCEMENTS POUR LES INFRASTRUCTURES DE LA TRANSITION ÉCOLOGIQUE ?

Dans un contexte de capacité limitée des finances publiques, ces besoins renforcent les questions de l'allocation pertinente de nouvelles recettes et de l'orientation de financements privés vers des investissements en faveur d'une économie bas-carbone.

Pour atteindre les objectifs affichés par les politiques publiques, les ressources financières publiques actuelles ne suffiront pas et toute nouvelle piste doit être explorée rapidement et sans *a priori*, afin d'aboutir à des propositions concrètes de financement pérennes des infrastructures.

- La fiscalité écologique est un signal de prix susceptible d'orienter les comportements de consommation d'énergie ou les modes de déplacement. Elle peut aussi avoir des effets positifs sur l'activité et l'emploi, réduire la dépendance au pétrole et améliorer la balance commerciale en favorisant la croissance de filières liées à la transition énergétique.
- L'épargne doit être canalisée vers les projets d'infrastructures favorables au développement durable en mobilisant notamment le financement participatif, les fonds du type « livret développement durable » ou tout autre outil.
- La mise en place d'un prix du carbone suffisamment élevé permettrait d'orienter les financements vers des projets d'infrastructures nécessaires pour aller vers une économie bas carbone.
- Les recettes générées par l'usage de certaines infrastructures sont indispensables pour l'équilibre de long terme de leur financement. Ces recettes complémentaires doivent être affectées à l'exploitation, l'entretien et le développement de ces infrastructures.
- La nouvelle boîte à outils contractuels de la commande publique doit être pleinement exploitée.
- Un « New Deal » vert qui soit un plan d'investissement pour la transition écologique peut

s'inscrire dans une logique d'endettement public. Les obligations vertes en sont une des illustrations. Sortir ces investissements de la dette publique au sens du Pacte de stabilité et de croissance dans la mesure où ils constituent des actifs indispensables pour l'avenir serait cohérent.

»»» QUELLES CONSÉQUENCES SUR L'EMPLOI ?

Investir dans les infrastructures de la croissance verte doit engager notre pays dans un cercle vertueux à la fois sur **le plan économique, environnemental et social**. Ce serait aussi le signe d'une confiance retrouvée en l'avenir.

- « **Pour atteindre les objectifs fixés à horizon 2030, un investissement additionnel de 8 Md€/an en faveur des infrastructures pour la croissance verte se traduira par la création de 40 000 emplois permanents à temps plein dans le secteur des Travaux Publics. Cet investissement aurait également pour effet de créer de nombreux emplois dans la filière (maîtrise d'œuvre, fournisseurs de produits et de services...) et dans l'économie française dans son ensemble de l'ordre de 100 000 emplois.**

Ces emplois créés répondraient à un besoin de nouveaux métiers mais également des métiers actuels réorientés afin de pouvoir mettre en pratique les nouvelles compétences requises pour relever le défi de la transition écologique.

La Profession s'engage à faire de la qualité de l'emploi une priorité par :

- la lutte contre le travail illégal et la concurrence sociale déloyale (2) ;
- la mobilisation en faveur des formations par alternance et, tout particulièrement, d'apprentissage ;
- l'intégration des personnes en situation de handicap (3) ;
- un engagement fort en matière de prévention notamment via la réalisation et le suivi du document unique (4) ;

(2) Déclaration des partenaires sociaux de TP en matière de travail illégal et le dumping social à destination des Maîtres d'ouvrages publics du 9 septembre 2014.

(3) Guide de bonnes pratiques 2012 : « Maintien et insertion dans l'emploi de travailleurs en situation de handicap dans les entreprises de Travaux Publics ».

(4) Guide pratique de mise en œuvre et de suivi : « Le document unique d'évaluation des risques professionnels ».

- un accompagnement des salariés pour assurer une transition professionnelle à travers une formation adaptée.

La transition écologique fait l'objet d'un dialogue au sein des entreprises dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles. Ce dialogue social porte notamment sur les orientations stratégiques, l'évolution des emplois, la politique de la formation, la GPEC...

»» QUELLES ACTIONS POUR ADAPTER LES COMPÉTENCES DES SALARIÉS DES TP ?

Accompagner le défi de la transition écologique passe nécessairement par une adaptation de l'offre de formation et de la communication sur les métiers des Travaux Publics. À cette fin, la Profession s'engage à mettre en œuvre les actions suivantes :

- **Identifier les nouveaux besoins en compétences des entreprises :**
 - actualiser, dans chaque région, les tableaux de bord prospectifs emploi-formation des Travaux Publics afin d'identifier les besoins liés à la transition écologique ;
 - orienter les travaux de l'Observatoire des métiers du BTP vers l'étude des besoins en compétences des entreprises et l'actualisation de l'offre de formation ;
 - actualiser la Banque Nationale De Compétences (BNDC) de Constructys.
- **Intégrer la transition écologique dans les formations aux métiers des TP :**
 - réviser les référentiels nationaux des diplômes, titres, CQP lors de leur rénovation ;
 - réviser le référentiel de formation des tuteurs ;
 - intégrer un module « transition écologique » dans la formation « Entrepreneur 21 » ;
 - élaborer avec le CCCA BTP un programme de formation continue sur la transition énergétique à destination des formateurs des centres de formation TP ;
 - inciter les centres de formation de la profession (CFC et CFA) à intégrer, dès à présent dans leurs formations des compétences complémentaires liées à la transition écologique ;
- développer et utiliser de nouvelles modalités pédagogiques : apprentissages en situation d'usages réels, usages numériques, développement de ressources collaboratives (Wiki TP) ;
- échanges de savoirs et de compétences via un fonctionnement des établissements en réseau, formation par les réseaux sociaux pédagogiques.
- **Orienter les financements de la formation professionnelle vers la transition écologique :**
 - soutenir l'effort de formation en valorisant le financement du FPSPP dans le cadre du programme « muteco » destiné à accompagner les salariés issus des entreprises qui doivent faire face à des mutations économiques ou technologiques ;
 - définir les formations à la transition écologique comme prioritaires et les rendre à ce titre éligibles au Compte Personnel de Formation (CPF) et aux périodes de professionnalisation ;
 - porter au niveau national avec et pour les centres du réseau Excellences TP un dossier de candidature au Grand Emprunt (PIA 3).
- **Renforcer le partenariat avec l'Éducation Nationale par le biais de l'association ASCO TP (Association pour la Connaissance des Travaux Publics).**
- **Promouvoir les métiers et les formations des TP comme acteurs de la transition écologique :**
 - sensibiliser les élèves par la création de ressources pédagogiques à l'attention des enseignants et de leurs élèves, mobiliser les entreprises auprès des jeunes pour qu'elles participent activement à la valorisation des métiers des TP en tant que vecteur de la transition écologique.
- **Mobiliser les clusters et pôles d'innovation en lien avec la profession TP :**
 - initier des opérations partenariales Formation/Recherche-Développement pour créer des démonstrateurs régionaux.

Fait à Paris, le 25 novembre 2016
en 14 exemplaires.

RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

ACCORD DU 30 JUIN 2016

»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la Convention Collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

»» ARTICLE 2 : SALAIRE MINIMUM MENSUEL GARANTI DE BRANCHE (SMMGB)

En application de l'article 21.2 de la Convention Collective, le Salaire Minimum Mensuel Garanti de Branche (SMMGB) au niveau 1 de la classification est fixé à 1 471 € à compter du 1^{er} juillet 2016.

»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES (RMAPG)

En application de l'article 21.2 de la Convention Collective les Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties (RMAPG) sont fixées comme suit :

Niveaux	Rémunérations minimales annuelles
1	18 093 €
2	18 380 €
3	19 159 €
4	20 355 €
5	21 531 €
6	22 943 €
7	24 708 €
8	27 035 €
9	30 383 €

»» 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 23-1 de la Convention Collective des O/ETAM. 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^{er} juillet de chaque année.

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

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2016.

»» 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 30 juin 2016.

MONTANT DES PRIMES ET INDEMNITÉS CONVENTIONNELLES

ACCORD DU 30 JUIN 2016

»» CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la Convention Collective nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique.

»» ARTICLE 1

Le montant des primes et indemnités est fixé comme ci-après.

À compter du 1^{er} juillet 2016

• Prime de quart (poste complet de jour) sous-article 25.6	3,82 €
• Indemnité de panier (taux plein) sous-article 25.2	6,33 €
• Indemnité forfaitaire (SIU incinération, UB/24 heures) article 43 VI b	22,11 €
• Indemnité forfaitaire (SIU hors incinération, UB/heure) article 43 VI b	1,18 €
• Indemnité de douche-sous-article 25.3.1	2,31 €
• Indemnité journalière pour travaux salissants – sous-article 25.3.2	3,77 €
• Prime d'incommodité – sous-article 25.4	3,77 €
• Indemnité journalière d'éloignement – article 29	12,06 €

»» ARTICLE 2

Les entreprises ne pourront déroger au présent accord sauf pour des dispositions plus favorables au profit des salariés.

»» ARTICLE 3

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2016.

»» ARTICLE 4

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 30 juin 2016.



RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

ACCORD DU 30 JUIN 2016

»»» 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 36,38 € au 1^{er} juillet 2016.

»»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES (RMAPG)

Les Rémunérations Minimales Annuelles Professionnelles Garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	26 848 €
68	30 428 €
75	33 561 €
80	35 798 €
90	40 273 €
95	42 510 €
105	46 985 €
115	51 460 €
120	53 697 €
140	62 646 €
160	71 596 €
180	80 545 €

»»» 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^{er} juillet de chaque année.

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

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2016.

»»» 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 30 juin 2016.

AVENANT N° 25 DU 2 JUIN 2016

À L'ACCORD NATIONAL DU 16 OCTOBRE 1987 SUR LES CLASSIFICATIONS DU PERSONNEL OUVRIER DANS LES INDUSTRIES DU BOIS

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Références NAPE

• Fabrication d'articles en liège	5408
• Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
• Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
• Scieries relevant du régime de travail du ministère du Travail	4801
• Production de charbon de bois	
• Parquets, moulures, baguettes	4803
• Panneaux de fibragglos	4804
• Poteaux, traverses, bois injectés	4804
• Application de traitement des bois	4804
• Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
• Tourets	4805
• Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
• Fibres de bois	4807
• Farine de bois	4807
• Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402
• Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
• Fabrication de Palettes	4805

À L'EXCLUSION des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 1	AB	100	1 467 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 475 €
	2 ^e échelon D	110	1 486 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 495 €
	2 ^e échelon F	125	1 509 €
	3 ^e échelon G	135	1 535 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 584 €
	2 ^e échelon I	170	1 687 €
	3 ^e échelon J	200	1 858 €

»»» ARTICLE 3 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

»»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.



AVENANT N° 23 DU 2 JUIN 2016

À L'ACCORD NATIONAL DU 28 AVRIL 1989 SUR LES CLASSIFICATIONS DANS LES INDUSTRIES DU BOIS

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

Références NAPE

• Fabrication d'articles en liège	5408
• Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
• Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
• Scieries relevant du régime de travail du ministère du Travail	4801
• Production de charbon de bois	
• Parquets, moulures, baguettes	4803
• Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
• Panneaux de fibragglos	4804
• Poteaux, traverses, bois injectés	4804
• Application de traitement des bois	4804
• Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805
• Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
• Palettes	4805
• Tourets	4805
• Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multiformes)	4807
• Fibres de bois	4807
• Farine de bois	4807
• Articles de sport à l'exclusion des ballons, matériels divers pour sports nautiques, matériels de camping	5402

À L'EXCLUSION des entreprises dont l'activité principale est consacrée au Travail du Pin Maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

- **Personnel administratif, commercial et technique** – Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
ACT 1		100	1 467 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 485 €
	2 ^e échelon	120	1 504 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 535 €
	2 ^e échelon	150	1 584 €
ACT 4		170	1 687 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 796 €
	2 ^e échelon	210	1 910 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 085 €
	2 ^e échelon	270	2 260 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^e échelon	370	2 836 €

• **Agents de Maîtrise** – Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
AM 1		190	1 796 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 024 €
	2 ^e échelon	270	2 260 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^e échelon	370	2 836 €

• **Cadres**

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2016
C 1	280	2 314 €
C 2	360	2 778 €
C 3	420	3 123 €
C 4	460	3 356 €
C 5	480	3 471 €
C 6	510	3 646 €
C 7	550	3 878 €
C 8	600	4 168 €

»»» ARTICLE 3 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du **1^{er} juillet 2016**, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

»»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.



ADDITIF N° 22 DU 2 JUIN 2016 À L'AVENANT N° 9 À L'ACCORD DU 29 JUIN 1979 ADDITIF DE SALAIRES MINIMA

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Référence NAPE

• Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs) 4805

»»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 1	AB	100	1 467 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 475 €
	2 ^e échelon D	110	1 486 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 495 €
	2 ^e échelon F	125	1 509 €
	3 ^e échelon G	135	1 535 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 584 €
	2 ^e échelon I	170	1 687 €
	3 ^e échelon J	200	1 858 €

»»» ARTICLE 3 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du **1^{er} juillet 2016**, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

»»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.



AVENANT N° 19 DU 2 JUIN 2016

À L'ACCORD SUR LES SALAIRES MINIMA DU PERSONNEL DU NÉGOCE ET DE L'IMPORTATION DES BOIS DU 10 FÉVRIER 1992, EN APPLICATION DE L'ACCORD SUR LES CLASSIFICATIONS DU 10 FÉVRIER 1992

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'activité suivante :

Référence NAPE

- Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois 5907

Les dispositions du présent accord ne s'appliquent pas aux entreprises dont l'activité, relevant du Code NAPE 5907, est le Négoce du Bois.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA OUVRIERS

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 1	AB	100	1 467 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 475 €
	2 ^e échelon D	110	1 486 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 495 €
	2 ^e échelon F	125	1 509 €
	3 ^e échelon G	135	1 535 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 584 €
	2 ^e échelon I	170	1 687 €
	3 ^e échelon J	200	1 858 €

»»» ARTICLE 3 : SALAIRES MINIMA DU PERSONNEL ADMINISTRATIF, COMMERCIAL ET TECHNIQUE. ET AGENT DE MAÎTRISE

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

- **Personnel administratif, commercial et technique**

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
ACT 1		100	1 467 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 485 €
	2 ^e échelon	120	1 504 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 535 €
	2 ^e échelon	150	1 584 €
ACT 4		170	1 687 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 796 €
	2 ^e échelon	210	1 910 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 085 €
	2 ^e échelon	270	2 260 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^e échelon	370	2 836 €

- **Agents de Maîtrise**

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
AM 1		190	1 796 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 024 €
	2 ^e échelon	270	2 260 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 546 €
	2 ^e échelon	370	2 836 €

»» ARTICLE 4 : SALAIRES MINIMA DES CADRES

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2016
C 1	280	2 314 €
C 2	360	2 778 €
C 3	420	3 123 €
C 4	460	3 356 €
C 5	480	3 471 €
C 6	510	3 646 €
C 7	550	3 878 €
C 8	600	4 168 €

»» ARTICLE 5 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} juillet 2016, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,10 €.

»» ARTICLE 6 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 2 juin 2016.





FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION

Ministère du Travail
Madame, Monsieur,
39/43, quai André Citroën
75902 PARIS Cedex 15

Le Secrétaire Général

N/Réf **L.R.A.R.** (n°1A 125 384 7974 6)
0696/16/F.S./C.B.

V/ Réf

Paris, le 13 décembre 2016

Madame, Monsieur,

Nous vous informons par la présente notre décision d'adhérer à la Convention Collective de l'Industrie des Panneaux à base de Bois du 29 juin 1999 étendue par arrêté du 26 avril 2000 (IDCC 2089).

Cette adhésion fait suite conformément à nos revendications et est motivée par la prise en compte de la suppression de la RAG dans l'avenant n°1 du 11 mai 2016.

Nous adressons copie de ce courrier aux organisations patronales signataires, à la Fédération nationale des salariés de la construction et du bois CFDT, aux autres organisations syndicales de salariés ainsi qu'au Ministère du Travail.

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


Frank SERRA
Secrétaire Général

Copie :

- UIPP (120 avenue Ledru Rollin – 75011 Paris)
- UIPC (3 rue de l'Arrivée – B.P. 186 – 75749 Paris Cedex 15)
- BATI-MAT-TP CFTC (251 rue du Faubourg St. Martin – 75010 Paris)
- FNCSBA CGT (263 rue de Paris – case 413 – 93514 Montreuil Cedex)
- FNCSB CFDT (47/49 avenue Simon Bolivar – 75950 Paris Cedex 19)
- FIBOPA CFE-CGC (15 rue de Londres – 75009 Paris)
- Ministère du Travail (39/43, quai André Citroën – 75902 Paris Cedex 15)



www.fgfoconstruction.com

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



Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social

23 JAN. 2017

Direction
générale du travail
Sous-direction des relations
individuelles et collectives
du travail

Bureau des relations
collectives du travail

39/43, quai André Citroën
750902 Paris Cédex 15

Téléphone : 01 44 38 25 87
Téléphone : 01 44 38 27 14

Services d'informations
du public :
Info emploi 0821 347 347
internet : www.travail.gouv.fr

Le Directeur Général du Travail
à
Fédération Générale Force Ouvrière Construction
(FG FO Construction)
170, rue parmentier CS 20006
75479 Paris CEDEX 10

Numéro : 2089 / 53

RECEPISSE DE DEPOT

Le DGT soussigné, certifie qu'en application des articles L. 2231-6, L. 2261-1, L. 2262-8, D. 2231-2, D. 2231-3, D. 2231-7 et D. 2231-8 du Code du travail, il a été déposé le **29/12/2016** :

Lettre d'adhésion de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction
à la Convention collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois

IDCC: 2089

Signé le : **13/12/2016**

Notifié le : **13/12/2016**

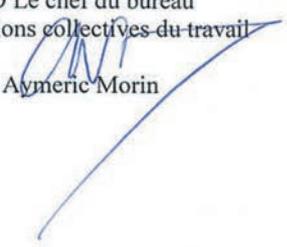
1. Signataires employeurs :
Pas de signataires employeurs

2. Signataires salariés :
Fédération Générale Force Ouvrière Construction (FG FO Construction)

Le présent récépissé ne constitue en aucun cas la reconnaissance de la conformité du texte déposé au regard des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles.

Fait à Paris, le 13/01/2017

P/O Le chef du bureau
des relations collectives du travail


Aymeric Morin

AVENANT N° 1 DU 11 MAI 2016

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

»»» ARTICLE 1

L'article 1 « Champ d'application » de la Convention Collective est ainsi modifié :

ARTICLE 1 : Champ d'application

La présente convention règle sur l'ensemble du territoire français, y compris les DROM les rapports de travail entre employeurs et salariés des deux sexes, quel que soit leur emploi, des entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

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

À l'exception de :

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

Les dispositions de la présente Convention s'appliquent également, compte tenu des aménagements que pourrait prévoir leur contrat individuel de travail, aux salariés qui, postérieurement, seraient détachés temporairement dans un établissement situé hors du territoire métropolitain.

En annexe, aux conditions générales, figurent des dispositions particulières aux diverses catégories de salariés (annexes catégorielles).

»»» ARTICLE 2

L'article 30 « Rémunération annuelle garantie » est ainsi modifié et s'intitule désormais « Salaires minima conventionnels mensuels » :

ARTICLE 30-1 : Principe

Il est institué à la signature de la présente convention, des salaires minima conventionnels mensuels s'appliquant à chacun des coefficients de la classification figurant à la grille en annexe.

ARTICLE 30-2 : Négociation annuelle

Les salaires minima conventionnels mensuels feront l'objet d'une négociation annuelle et figureront dans un accord collectif national. Pour l'année 2016, la grille de salaires minima conventionnels mensuels figure à l'article 30-6 de la présente Convention.

La négociation sur les salaires minima conventionnels mensuels de l'année N, année d'application, se déroulera entre le 1^{er} janvier et le 31 mars de l'année N.

ARTICLE 30-3 : Horaire de référence

Les salaires minima conventionnels mensuels sont calculés pour une durée de travail mensuelle de 151,67 h.

ARTICLE 30-4 : Information

Les entreprises porteront à la connaissance des salariés par tout moyen le montant des salaires minima conventionnels mensuels applicables pour l'année considérée.

ARTICLE 30-5 : Dispositions relatives à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du Code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par

l'article 2 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 30-6 : Salaires minima conventionnels mensuels applicables à compter du 1^{er} juillet 2016

COEFF.	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 467 €
135	1 472 €
145	1 475 €
155	1 479 €
165	1 504 €
175	1 517 €
190	1 540 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 475 €
165	1 504 €
175	1 517 €
195	1 585 €
205	1 663 €
225	1 706 €
Employés et techniciens	
125	1 467 €
145	1 475 €
155	1 479 €
175	1 517 €
185	1 527 €
205	1 663 €
240	1 773 €
280	2 046 €
325	2 272 €
Agents de maîtrise	
190	1 540 €
220	1 695 €
250	1 836 €
290	2 073 €
335	2 331 €
Cadres	
300	2 100 €
370	2 550 €
450	3 069 €
540	3 650 €
650	4 370 €
800	5 300 €

»»» ARTICLE 3 : DÉPÔT, ADHÉSION, EXTENSION

Les parties signataires conviennent d'effectuer le dépôt du présent avenant auprès des services compétents du ministère du Travail en confiant les démarches aux fédérations d'employeurs signataires.

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

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant, conformément aux dispositions du Code du travail.

»»» ARTICLE 4 : DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales.

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

Fait à Paris, le 11 mai 2016.



AVENANT N° 70 DU 19 MAI 2016

»»» ARTICLE 1

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

Salaires minima conventionnels (en Euros)

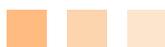
Coef.	0 à 3 ans	3 à 6 ans	6 à 9 ans	9 à 12 ans	12 à 15 ans	15 ans	Grille de calcul ancienneté
115	1 467	1 489	1 512	1 534	1 557	1 579	749
118	1 474	1 496	1 519	1 542	1 564	1 587	753
123	1 481	1 504	1 527	1 551	1 574	1 597	776
130	1 488	1 512	1 536	1 560	1 585	1 609	807
138	1 495	1 520	1 545	1 571	1 596	1 621	843
143	1 502	1 528	1 554	1 580	1 606	1 632	864
155	1 515	1 543	1 570	1 598	1 625	1 653	917
170	1 554	1 584	1 613	1 643	1 673	1 702	987
180	1 606	1 637	1 668	1 698	1 729	1 760	1 032
190	1 662	1 694	1 726	1 759	1 791	1 823	1 074
200	1 721	1 755	1 788	1 822	1 856	1 889	1 120
212	1 796	1 831	1 866	1 902	1 937	1 972	1 176
220	1 848	1 884	1 921	1 957	1 993	2 030	1 211
255	2 066	2 107	2 148	2 190	2 231	2 272	1 369
290	2 287	2 332	2 378	2 424	2 469	2 515	1 523
310	2 411	2 460	2 508	2 557	2 605	2 654	1 615
330	2 535	2 586	2 637	2 688	2 739	2 791	1 703
370	3 152	3 218	3 265	3 321	3 378	3 434	1 883
440	3 228	3 294	3 360	3 426	3 492	3 558	2 198
480	3 480	3 551	3 622	3 694	3 765	3 836	2 376
520	3 730	3 807	3 884	3 960	4 037	4 114	2 556
560	3 981	4 063	4 145	4 227	4 309	4 391	2 735

»»» ARTICLE 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} mai 2016.

Il sera déposé à la direction générale du travail et de l'emploi et au secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes, conformément aux articles L. 2231-6 et D. 2131-2 du Code du travail.

Fait à Paris, le 19 mai 2016.



ACCORD DU 3 OCTOBRE 2016

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DANS L'INDUSTRIE DE LA BROSSERIE

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

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

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

»»» ARTICLE 2 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS « OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{er} OCTOBRE 2016

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la Brosserie, pour un horaire men-

suel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} octobre 2016, aux valeurs suivantes en euros :

Niveaux	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 469 €
	150	1 508 €
	160	1 515 €
2	175	1 535 €
	185	1 547 €
	195	1 562 €
3	210	1 605 €
	225	1 663 €
	240	1 760 €
4	250	1 826 €
	270	1 965 €
	295	2 143 €
5	310	2 254 €
	330	2 388 €
	360	2 601 €

»»» ARTICLE 3 : GRILLE DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ « OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{er} OCTOBRE 2016

À compter du 1^{er} octobre 2016, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

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

»»» ARTICLE 4 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS « CADRES » APPLICABLE AU 1^{er} OCTOBRE 2016

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} octobre 2016, aux valeurs suivantes en euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 449 €
P I b	2 866 €
P I c	3 206 €
P II a	3 454 €
P II b	3 612 €
P II c	3 750 €
P III a	3 988 €
P III b	4 275 €

»»» ARTICLE 5 : ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES-FEMMES

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

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

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

»»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

6.1. CLAUSE DE SAUVEGARDE

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

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

6.2. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. ADHÉSION

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

6.4. DÉNONCIATION, RÉVISION

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

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

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

Fait à Paris, le 3 octobre 2016.

ACCORD NATIONAL DU 7 JUILLET 2016

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 16 23Z :

- 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^{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, 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 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^{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. 6332-22-4 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'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 0,10 % 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^{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. 6332-22-5 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 2017 et uniquement pour cette collecte.

Les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du 1^{er} semestre 2017, 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 7 juillet 2016.





ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

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

Date :

Signature,

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

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



PRO BTP, LE MEILLEUR DE MA PROTECTION SOCIALE

SANTÉ
PRÉVOYANCE
RETRAITE
ÉPARGNE
ASSURANCES
ACTION SOCIALE
VACANCES

 **PRO BTP**
GROUPE

NAISSANCE D'UNE IDOLE

J'avais dans l'idée de vous faire le portrait de Manuel Vals car je croyais qu'il allait remporter la primaire de la gauche. J'avais fait une enquête sur son père notamment, Matador réputé, mais las... Je me propose à la place, d'écrire sur Macron car il monte... J'ai fait plusieurs articles à son sujet et j'en ai un peu assez de nommer ce délétaire, c'est pourquoi je l'appellerai désormais le susnommé. Cette fois je suis allé aux sources : Voici les circonstances peu ordinaires de sa naissance et qui conduisent apparemment son comportement. L'histoire est étonnante, vous allez voir :

Ses parents avaient déménagé un moment donné, et négligé ou oublié, je l'ignore encore au stade de mon enquête, de se faire inscrire sur les listes électorales de leur nouvelle résidence. Lors des élections qui suivirent, ils durent donc se rendre au bureau de leur ancienne résidence pour y voter communiste, car ils idolâtraient Georges Marchais. Après avoir accompli leur devoir ils s'en retournèrent tout bonnement en prenant des raccourcis par des routes désertes. Et c'est là que survint le drame : la voiture tomba en panne en rase campagne, sa mère enceinte et son père, durent l'abandonner pour rejoindre une taverne isolée, dont l'enseigne luisait dans le lointain d'un soir brumeux.

À leur arrivée, ils poussèrent la lourde porte pour entrer dans la grande salle et ils s'arrêtèrent cloués sur place.

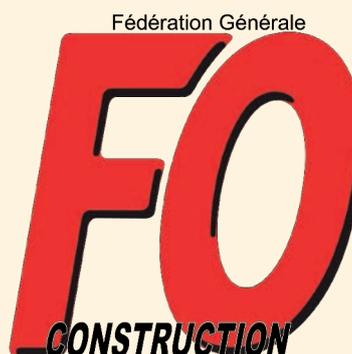
C'était le jour de la saint Hubert et une vingtaine de chasseurs la fêtaient, complètement ivres en hurlant le verre à la main et la bave aux lèvres, des chansons de corps de garde. Ils étaient assis et sautaient avec leurs chaises à la ronde autour de la table dans un bruit épouvantable.

Les parents du susnommé reculèrent avec effroi et la mère du susnommé perdit les eaux. Ils coururent se réfugier dans la dépendance de l'hôtel, une sorte d'étable où se blottissaient un bœuf, un âne et quelques moutons. C'est là et dans ces conditions que le susnommé vit le jour. Ce fut un accouchement difficile : il arrivait par le siège et pour aider la sortie, il avait fallu faute de mieux, avoir recouru à une pince à charbon désinfectée au préalable avec des restes de gnole apportée par les chasseurs.

Heureusement parmi ces derniers se trouvait un vétérinaire, un certain Gaspard qui accompagné de Melchior et Balthazar, deux de ses compères, purent parer au plus pressé. Quand ils repartirent cuver, le petit en attendant l'ambulance se retrouva provisoirement dans une auge, avec autour de lui l'âne et le bœuf qui le réchauffaient de leur haleine. Comment voulez-vous que le susnommé ne se prenne pas pour Jésus Christ.



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 2017

Horaire (brut)	9,76 €
Mensuel brut (35 h)	1 480,27 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/17	3 269 €
-------------	---------

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