

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 658 | JUIN 2017



ÉDITORIAL

RÉUNION EN PETIT COMITÉ « PRÉVOYANCE RETRAITE » DU 29 MAI 2017 EN PRÉPARATION DES ASSEMBLÉES GÉNÉRALES DU GROUPE PRO BTP DU MOIS DE JUIN

Après ces vagues d'élections et les surprises qu'elles ont pu créer, la pause de juillet et août va nous permettre de nous préparer à la rentrée particulièrement agitée qui s'annonce.

En effet, tout en respectant notre principe de neutralité, nous pouvons présager, face aux différentes réformes annoncées, qu'il nous faut plus que jamais rester sur le qui vive, prêt à défendre les droits des travailleurs.

Mais en attendant, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous souhaite à tous de bonnes vacances et de profiter de ce repos bien mérité.



Frank SERRA
Secrétaire Général

BÂTIMENT › p. 2

NAVIGATION DE PLAISANCE › p. 4-6

FABRICATION AMEUBLEMENT › p. 7-10

JEUX ET JOUETS › p. 11

NÉGOCE ET IMPORTATIONS DES BOIS › p. 12-13

INDUSTRIES DU BOIS › p. 14-17

PAPIERS CARTONS › p. 18-32

ACCORD CADRE DE CONVERGENCE DANS LE CADRE DE LA NÉGOCIATION SALARIALE ET D'INDEMNISATION DES PETITS DÉPLACEMENTS DE LA RÉGION OCCITANIE

»» PRÉAMBULE

La loi NOTRe a modifié l'organisation territoriale administrative en regroupant un certain nombre de régions françaises. C'est dans ce cadre que les régions Languedoc-Roussillon et Midi-Pyrénées ont fusionné.

Les conventions collectives nationales des Ouvriers et des ETAM du Bâtiment prévoient que c'est au niveau régional que sont négociés annuellement les salaires minimaux conventionnels des ouvriers et des ETAM, ainsi que les Indemnités de petits déplacements (indemnité de repas, de trajet et de transport).

C'est la raison pour laquelle désormais, ces négociations doivent être menées à l'échelle de la nouvelle région.

Or des différences substantielles existent entre les grilles des salaires ouvriers et ETAM et les IPD des deux anciennes régions.

Il convient donc d'harmoniser ces grilles afin que les salariés des entreprises d'Occitanie, quel que soit le lieu du siège social de l'entreprise qui les emploie, se voient proposer les mêmes barèmes de salaires minimaux et d'indemnisation des petits déplacements. Pour autant, il existe entre les deux ex régions des différences importantes qui ne peuvent être rattrapées immédiatement.

C'est pourquoi, les organisations professionnelles et les organisations syndicales de salariés du Bâtiment de la Région Occitanie, représentatifs se sont réunies et ont décidé de s'engager et de signer et de mettre en place le présent accord cadre de convergence.

»» ARTICLE 1

Les partenaires sociaux reconnaissent que les écarts des barèmes conventionnels de salaires minimaux en vigueur actuellement sur le territoire de l'ex Languedoc-Roussillon et l'ex Midi-Pyrénées rendent très difficile l'uniformisation immédiate de ces barèmes en Occitanie.

»» ARTICLE 2

Les partenaires sociaux s'accordent donc pour reconnaître qu'il convient de mener la convergence salariale par étapes. Un échancier à minima de 10 % de l'effort global de convergence, coefficient par coefficient, est nécessaire annuellement pour aboutir, dans les meilleures conditions à l'uniformisation des salaires en Occitanie.

»» ARTICLE 3

Les partenaires sociaux sont conscients que si les barèmes conventionnels de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM peuvent converger à court terme, les indemnités de petits déplacements connaissent des différences telles qu'un délai légèrement supérieur à la convergence des salaires devra être appliqué afin d'obtenir l'harmonisation.

»» ARTICLE 4

Les partenaires sociaux conviennent que la convergence des barèmes conventionnels de salaires minimaux des ouvriers et des ETAM devra être applicable au plus tard le 1^{er} Janvier 2021.

»»» ARTICLE 5

Les partenaires sociaux conviennent que la convergence des barèmes conventionnels d'indemnités de petits déplacements des ouvriers devra être applicable au plus tard le 1^{er} janvier 2023.

»»» ARTICLE 6

De même les partenaires sociaux s'engagent à faire converger les niveaux des indemnités accordées, dans les deux ex régions, aux Maîtres d'Apprentissage Confirmés.

»»» ARTICLE 7

Les partenaires sociaux s'entendent pour modifier les délais de convergence dans deux circonstances : soit en cas de difficultés économiques qui surviendraient durant la période de convergence, soit parce que la convergence serait atteinte plus rapidement grâce à la situation économique et/ou aux efforts particuliers que les organisations patronales consentiraient pour y parvenir.

Les partenaires sociaux s'engagent à se rencontrer autant de fois que nécessaire pour aboutir dans les meilleures conditions à la convergence citée.

»»» ARTICLE 8

Durant toute cette période ou les partenaires sociaux s'engagent à viser l'harmonisation des salaires et des indemnités, l'application de la règle du salaire binôme est suspendue pour pratiquer la négociation « poste à poste ».

»»» ARTICLE 9

Les partenaires sociaux conviennent que parallèlement aux efforts pour atteindre la convergence, ils se réuniront au moins une fois par an pour négocier les salaires minimaux des ouvriers et ETAM dans le cadre de la négociation annuelle des salaires (NAO) et les indemnités de petits déplacements, conformément aux textes légaux et conventionnels en vigueur. Cette réunion annuelle sera précédée d'une réunion préparatoire deux mois avant.

Fait à Toulouse, le 2 février 2017.



AVENANT N° 53 DU 4 AVRIL 2017 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES

RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE DU 31 MARS 1979, RELATIF AUX CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE CRÉÉS DANS LA BRANCHE

»»» PRÉAMBULE

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre du développement de la politique de formation professionnelle mise en œuvre par la Fédération des industries nautiques et les organisations syndicales de salariés, notamment au sein de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche de la navigation de plaisance et de la Section Paritaire Professionnelle (SPP) d'AGEFOS PME, OPCA de la Branche.

Le présent avenant a pour objet d'établir la liste des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) créés dans la Branche car les parties signataires rappellent que les CQP constituent un outil contribuant à l'emploi, à la valorisation d'un savoir-faire et des aptitudes professionnelles nécessaires à l'exercice d'un emploi et aussi à l'évolution professionnelle des salariés de la Branche.

»»» ARTICLE 1 : LISTE DES CQP

Les CQP qui attestent les qualifications professionnelles relatives à un métier ou un emploi propre à la Branche de la navigation de plaisance sont les suivants :

- CQP Ouvrier matériaux composites
- CQP Menuisier d'agencement nautique
- CQP Menuisier de fabrication nautique
- CQP Vernisseur nautique
- CQP Ouvrier voilier

- CQP Sellier nautique
- CQP Électronicien nautique
- CQP Agent de maintenance et de services des industries nautiques
- CQP Mécanicien nautique
- CQP Formateur en permis plaisance
- CQP Personnel de bord
- CQP Peintre nautique

Les CQP sont reconnus comme étant équivalents, au minimum, au niveau V de l'Éducation nationale.

»»» ARTICLE 2 : DISPOSITIONS FINALES

Le classement des certificats de qualification professionnelle Mécanicien nautique, Formateur en permis plaisance, Personnel de bord et Peintre nautique sera opéré dans la classification professionnelle de la Convention Collective nationale précitée au cours de l'année 2017.

Le présent avenant prend effet à compter de sa date de signature. Il est conclu pour une durée indéterminée.

Il est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 4 avril 2017.



AVENANT N° 54 DU 4 AVRIL 2017 À L'ANNEXE VI A LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES

RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE DU 31 MARS 1979, RELATIF AUX RÉMUNÉRATIONS MINIMALES

Entre les organisations soussignées, il est convenu ce qui suit :

»»» ARTICLE 1 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES APPLICABLES DANS LES ENTREPRISES AU 1^{ER} AVRIL 2017

À partir du 1^{er} avril 2017, les rémunérations minimales, base 151,67 heures, pour un horaire hebdomadaire de travail effectif de 35 heures, applicables dans les entreprises sont les suivantes :

I – SALAIRES MINIMUM DES OUVRIERS AU 1^{ER} AVRIL 2017

OUVRIERS			
Niveau	Échelon	Coefficient	
I	1	35	1 481,35
I	2	38	1 483,79
II	1	42	1 490,71
II	2	47	1 507,04
II	3	53	1 526,64
III	1	59	1 546,23
III	2	66	1 569,08
III	3	75	1 598,47

II – SALAIRES MINIMUM DES EMPLOYÉS AU 1^{ER} AVRIL 2017

EMPLOYÉS			
Niveau	Échelon	Coefficient	
I	1	35	1 481,35
I	2	38	1 483,79
II	1	42	1 490,71
II	2	47	1 507,04
II	3	53	1 526,64
III	1	59	1 546,23
III	2	66	1 569,08
III	3	75	1 598,47

NAVIGATION DE PLAISANCE

III – SALAIRES MINIMUM DES TECHNICIENS AU 1^{ER} AVRIL 2017

TECHNICIENS			
Niveau	Échelon	Coefficient	
IV	1	66	1 569,08
IV	2	75	1 598,47

IV – SALAIRES MINIMUM DES TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE AU 1^{ER} AVRIL 2017

TECHNICIENS ET AGENTS DE MAÎTRISE			
Niveau	Échelon	Coefficient	
V	1	89	1 644,19
V	2	115	1 729,08
VI	1	164	1 889,09
VI	2	220	2 071,95

V – SALAIRES MINIMUM DES INGÉNIEURS ET CADRES AU 1^{ER} AVRIL 2017

INGÉNIEURS ET CADRES		
Niveau	Échelon	
VII	1	1 812,39
VII	2	1 935,15
VII	3	2 966,41
VII	4	4 258,50

»»» ARTICLE 2 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent avenant est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations représentatives dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail et dépôt dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Fait à Paris, le 4 avril 2017.



ACCORD DU 31 MAI 2017

RELATIF À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE FEMMES ET HOMMES

Les parties réaffirment leur volonté de garantir l'égalité professionnelle et de favoriser le développement de la mixité professionnelle.

Les partenaires sociaux considèrent la négociation sur l'égalité professionnelle comme un facteur clé de succès pour faire de l'égalité une réalité.

Par la signature du présent accord, les parties souhaitent impulser une nouvelle dynamique à la politique de la Branche en assurant d'une part, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'autre part, en remédiant aux inégalités constatées.

»» CHAPITRE 1 – LES DISPOSITIONS RELATIVES À L'ACCORD

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 Janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et de toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet accord.

ARTICLE 2 : PORTÉE DE L'ACCORD

Cet accord ne dispense pas d'une part, les entreprises d'au moins cinquante salarié(e)s de leur obligation légale d'être couvertes par un accord collectif ou, à défaut, par un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'autre part, cet accord ne dispense pas les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, d'engager chaque année une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions légales en vigueur.

Par ailleurs, les dispositions de l'accord national du 29 avril 2008 relatif à l'égalité professionnelle et aux mesures permettant la

suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, sont abrogées à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions définies à son article 3.

ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET EXTENSION

Conformément aux dispositions légales le présent accord entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Son extension sera demandée auprès de la Direction Générale du Travail par la partie patronale.

ARTICLE 4 : DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le bilan de sa mise en œuvre est effectué à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires professionnels catégoriels minima de Branche.

»» CHAPITRE 2 – ÉVALUATION DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE DANS LA BRANCHE

La persistance de certaines inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes résulte en grande partie encore de phénomènes culturels et sociaux : représentations socioculturelles, organisation des rythmes de vie qui dépassent le cadre du travail, répartition des effectifs dans les formations initiales et continues...

À cet égard, plusieurs phénomènes démographiques comme les départs d'une classe d'âge à la retraite ou encore les évolutions de la pyramide des âges dans les années à venir, constituent autant d'opportunités d'améliorer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

ARTICLE 5 : OUTILS D'ÉVALUATION DE LA BRANCHE

Toute action visant à corriger les disparités de traitement entre les femmes et les hommes

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

dans la fabrication de l'ameublement suppose une connaissance précise des situations rencontrées.

Les parties conviennent de dresser un état des lieux sur la situation de l'égalité professionnelle femmes/hommes dans les entreprises de la fabrication de l'ameublement. Ce bilan sera établi à partir des travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications de la Branche, ainsi que toutes données pouvant être fournies par la statistique publique. Cette étude aura une périodicité triennale.

Les partenaires sociaux demandent que soient notamment pris en considérations les indicateurs suivants :

Effectifs :

- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par type de contrat (CDI/CDD) et si possible selon la grille de classification,
- répartition des effectifs par sexe, catégories professionnelles, par tranche d'ancienneté et si possible selon la grille de classification,
- pyramide par tranche d'âges, par sexe et par catégorie professionnelle et si possible selon la grille de classification.

Les parties s'engagent à demander dans le cadre du pilotage de l'observatoire au sein de la Section Paritaire Professionnelle (SPP), à mettre en place le recueil de ces données selon la grille de classification.

Formation :

- répartition du nombre de salarié(e)s en formation par sexe et catégorie professionnelle,
- répartition des heures de formation par sexe et catégorie professionnelle,
- répartition des salarié(e)s par type d'action de professionnalisation.

Durée et organisation de travail :

- répartition des effectifs par sexe et durée du travail (temps complet / temps partiel),
- données spécifiques (suivi des formations fabrication de l'ameublement) :
 - répartition par sexe et par diplôme (ministère de l'Éducation nationale),
 - répartition par sexe et par titres (ministère de l'Emploi),
 - répartition par sexe et par CQPA (Certificat de Qualification Professionnelle de l'Ameublement).

Il est prévu que cette étude soit complétée d'une série d'indicateurs devant permettre d'apprécier s'il existe des disparités de traitement entre femmes et hommes qui ne seraient pas justifiées, d'en identifier les causes puis de déterminer des mesures correctives, le cas échéant.

ARTICLE 6 : OUTIL D'ÉVALUATION À DESTINATION DES ENTREPRISES

Un guide pratique à destination de l'entreprise sera rédigé à l'initiative de la partie patronale. Il sera présenté en Commission Paritaire Nationale de l'Emploi.

»» CHAPITRE 3 – DÉROULEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

ARTICLE 7 : LE RECRUTEMENT

Les partenaires sociaux de la Branche affirment que les critères retenus pour le recrutement doivent être strictement fondés sur les compétences et les qualifications des candidates. Les offres d'emploi internes et externes doivent s'adresser, sans distinction, aux femmes et aux hommes.

Les processus de recrutement, qu'ils soient externes ou dans le cadre de la mobilité interne, se dérouleront dans les mêmes conditions pour les femmes comme pour les hommes.

La part respective des femmes et des hommes parmi les candidat(e)s retenus doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidat(e)s.

Au cours de l'entretien d'embauche, les informations demandées sous quelque forme que ce soit au/à la candidat(e), à un emploi ou à un stage devront avoir pour finalité d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé et présenter un lien direct et nécessaire avec l'évaluation de ses aptitudes professionnelles.

L'employeur ne doit pas prendre en considération l'état de grossesse d'une femme pour refuser de l'embaucher ou mettre fin à la période d'essai.

ARTICLE 8 : RÉMUNÉRATION

Les parties rappellent que les négociations annuelles de Branche sur les minima conven-

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

tionnels sont, par principe, égalitaires et non discriminantes.

En ce qui concerne, la politique salariale des entreprises, elles rappellent que :

- les différences de rémunération constatées entre les femmes et les hommes ne se justifient que si elles sont conformes aux dispositions légales en vigueur ;
- les entreprises doivent s'assurer, notamment lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, que les éléments de rémunération des femmes et des hommes sont établis selon les mêmes critères ;
- une négociation doit avoir lieu chaque année à l'initiative de l'employeur, dans le cadre de la négociation sur les salaires, afin de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération constatés ;
- les entreprises concernées par la négociation visée ci-dessus doivent mettre en œuvre, à cet effet, les moyens les plus appropriés notamment en termes de données salariales permettant de mesurer les écarts de rémunération et l'impact des éventuelles mesures correctives retenues ;
- les écarts de rémunération ou de salaire de base ne reposant pas sur des éléments objectifs doivent être supprimés.

Les parties soulignent, en outre, que le fait d'avoir bénéficié d'un congé de maternité, d'adoption, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ne constitue en aucune façon un élément objectif pouvant justifier une moindre rémunération y compris la participation et l'intéressement conformément aux dispositions législatives en vigueur.

Elles rappellent qu'à défaut d'accord d'entreprise, la rémunération des salarié(e)s à la suite du congé de maternité ou d'adoption est majorée des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salarié(e)s, femmes ou hommes, relevant de la même catégorie professionnelle.

Les présentes dispositions seront systématiquement rappelées dans les accords annuels portant revalorisation des minima conventionnels de la Branche de la fabrication de l'ameublement.

Il est enfin rappelé que la loi prévoit des indicateurs de suivi sur la situation comparée des

femmes et des hommes en matière de rémunération. Ceux-ci seront précisés dans le guide pratique à destination des entreprises.

ARTICLE 9 : ENTRETIEN PROFESSIONNEL

L'entretien professionnel, constitue le moment privilégié pendant lequel le/la salarié(e) peut échanger avec son responsable hiérarchique sur sa situation, son évolution professionnelle, ses compétences et ses besoins en formation.

Cet entretien doit permettre au responsable hiérarchique, dans le cadre de la gestion optimisée des compétences, de prendre en compte, dans l'organisation du travail de l'équipe, les contraintes liées, notamment à la vie familiale des salarié(e)s.

ARTICLE 10 : ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Les entreprises devront prendre des mesures pour que les congés de maternité, de paternité, d'adoption ou le congé parental d'éducation et le congé de présence parentale, ne pénalisent pas le/la salarié(e) en matière d'évolution professionnelle.

ARTICLE 11 : CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE ET FAMILIALE

Les chefs d'entreprise et cadres dirigeants prendront en compte, dans la mesure du possible, les obligations des salarié(e)s liées à leur vie familiale dans l'organisation du temps de travail :

- des horaires de réunions adaptés ou des déplacements prévus à l'avance, afin que les personnes concernées puissent organiser leur vie familiale,
- organiser le travail en respectant les délais de prévenance pour la gestion et la modification des plannings, conformément aux dispositions légales et conventionnelles en vigueur,
- prendre en compte l'impact des technologies de l'information et de la communication dans la gestion du temps de travail afin de veiller à leur utilisation dans le respect de la vie personnelle et des temps de repos des salarié(e)s.

ARTICLE 12 : REPRÉSENTATION ÉQUILBRÉE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

La composition des institutions représentatives du personnel doit refléter une représentation

FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

équilibrée des femmes et des hommes tout en tenant compte des réalités des situations de l'entreprise.

Pour chaque collège électoral, les listes de candidatures aux élections des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise qui comportent plusieurs candidat(e)s doivent être composées d'un nombre de femmes et d'hommes correspondant à la part de femmes et d'hommes inscrits sur les listes électorales conformément aux dispositions légales en vigueur.

ARTICLE 13 : PROMOTION DES MÉTIERS

L'accueil de stagiaires femmes ou hommes dans les métiers dans lesquels ils sont sous-représentés doit être favorisé et contribuera à

faire évoluer les mentalités et faire disparaître les stéréotypes.

Toute mesure permettant de contribuer à la découverte de métiers par des salarié(e)s d'un sexe sous représenté dans ce métier devra être favorisée. Ces mesures pourront être mises en place sur la base des métiers identifiés dans chaque entreprise.

Plus généralement, afin de permettre une réelle égalité des parcours, les entreprises de la fabrication de l'ameublement devront veiller à ce que, à poste identique, il n'y ait pas d'écart d'évolution ou de rémunération non justifié du fait du sexe, de la situation de famille ou de l'état de grossesse.

Fait à Paris, le 31 mai 2017.



AVENANT N° 74 DU 25 AVRIL 2017

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

ARTICLE 1^{ER}

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

Coef	0 à 3 ans	3 à 6	6 à 9	9 à 12	12 à 15	15	Grille de calcul ancienneté
115	1 483	1 506	1 528	1 551	1 573	1 595	749
118	1 490	1 513	1 535	1 558	1 581	1 603	753
123	1 497	1 521	1 544	1 567	1 590	1 614	776
130	1 504	1 529	1 553	1 577	1 601	1 625	807
138	1 511	1 537	1 562	1 587	1 613	1 638	843
143	1 519	1 544	1 570	1 596	1 622	1 648	864
155	1 532	1 559	1 587	1 614	1 642	1 669	917
170	1 571	1 601	1 630	1 660	1 690	1 719	987
180	1 624	1 655	1 686	1 717	1 748	1 778	1 032
190	1 680	1 713	1 745	1 777	1 809	1 841	1 074
200	1 740	1 774	1 807	1 841	1 874	1 908	1 120
212	1 816	1 851	1 886	1 922	1 957	1 992	1 176
220	1 868	1 905	1 941	1 977	2 014	2 050	1 211
255	2 089	2 130	2 171	2 212	2 253	2 294	1 369
290	2 312	2 358	2 404	2 449	2 495	2 541	1 523
310	2 438	2 486	2 534	2 583	2 631	2 680	1 615
330	2 563	2 614	2 665	2 716	2 767	2 818	1 703
370	3 187	3 243	3 300	3 356	3 413	3 469	1 883
440	3 264	3 329	3 395	3 461	3 527	3 593	2 198
480	3 518	3 590	3 661	3 732	3 803	3 875	2 376
520	3 771	3 848	3 924	4 001	4 078	4 154	2 556
560	4 025	4 107	4 189	4 271	4 353	4 435	2 735

ARTICLE 2

Le présent avenant prendra effet à compter du 1^{er} mai 2017 ;

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 25 avril 2017.



AVENANT N° 20 DU 14 MARS 2017

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^{er} : 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 2017
Niveau 1	AB	100	1 481 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 485 €
	2 ^e échelon D	110	1 496 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 505 €
	2 ^e échelon F	125	1 520 €
	3 ^e échelon G	135	1 546 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 595 €
	2 ^e échelon I	170	1 699 €
	3 ^e échelon J	200	1 871 €

»»» 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 2017
ACT 1		100	1 481 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 496 €
	2 ^e échelon	120	1 515 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 546 €
	2 ^e échelon	150	1 595 €
ACT 4		170	1 699 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 809 €
	2 ^e échelon	210	1 923 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 100 €
	2 ^e échelon	270	2 276 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^e échelon	370	2 856 €

- **Agents de Maîtrise**

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM 1		190	1 809 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 038 €
	2 ^e échelon	270	2 276 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^e échelon	370	2 866 €

NÉGOCE ET IMPORTATIONS DES BOIS

»»» ARTICLE 4 : SALAIRES MINIMA DES CADRES

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2017
C 1	280	2 330 €
C 2	360	2 797 €
C 3	420	3 145 €
C 4	460	3 379 €
C 5	480	3 495 €
C 6	510	3 672 €
C 7	550	3 905 €
C 8	600	4 197 €

»»» ARTICLE 5 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

»»» ARTICLE 6 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.

ADDITIF N° 23 DU 14 MARS 2107**À L'AVENANT N° 9 À L'ACCORD DU 29 JUIN 1979
ADDITIF DE SALAIRES MINIMA****»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

• Emballages en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)

Code NAPE

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 2017
Niveau 1	AB	100	1 481 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 485 €
	2 ^e échelon D	110	1 496 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 505 €
	2 ^e échelon F	125	1 520 €
	3 ^e échelon G	135	1 546 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 595 €
	2 ^e échelon I	170	1 699 €
	3 ^e échelon J	200	1 871 €

»»» ARTICLE 3 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

»»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.



AVENANT N° 24 DU 14 MARS 2017

À L'ACCORD 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 multifformes)	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 2017
ACT 1		100	1 481 €
ACT 2	1 ^{er} échelon	110	1 496 €
	2 ^e échelon	120	1 515 €
ACT 3	1 ^{er} échelon	135	1 546 €
	2 ^e échelon	150	1 595 €
ACT 4		170	1 699 €
ACT 5	1 ^{er} échelon	190	1 809 €
	2 ^e échelon	210	1 923 €
ACT 6	1 ^{er} échelon	240	2 100 €
	2 ^e échelon	270	2 276 €
ACT 7	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^e échelon	370	2 856 €

INDUSTRIES DU BOIS

• Agents de Maîtrise – Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2017
AM 1		190	1 809 €
AM 2	1 ^{er} échelon	230	2 038 €
	2 ^e échelon	270	2 276 €
AM 3	1 ^{er} échelon	320	2 564 €
	2 ^e échelon	370	2 856 €

• Cadres

La nouvelle grille des salaires minima est ainsi déterminée :

Appointements mensuels minimaux

		À compter du 1 ^{er} juillet 2017
C 1	280	2 330 €
C 2	360	2 797 €
C 3	420	3 145 €
C 4	460	3 379 €
C 5	480	3 495 €
C 6	510	3 672 €
C 7	550	3 905 €
C 8	600	4 197 €

»»» ARTICLE 3 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

»»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.



AVENANT N° 26 DU 14 MARS 2017

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
• Bois de placages, placages tranchés et déroulés	4804
• Panneaux de fibragglos	4804
• Poteaux, traverses, bois injectés	4804
• Application de traitement des bois	4804
• Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
• Fabrication de palettes	4805
• Tourets	4805
• Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	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 :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2016
Niveau 1	AB	100	1 481 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 485 €
	2 ^e échelon D	110	1 496 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 505 €
	2 ^e échelon F	125	1 520 €
	3 ^e échelon G	135	1 546 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 595 €
	2 ^e échelon I	170	1 699 €
	3 ^e échelon J	200	1 871 €

»»» ARTICLE 3 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} juillet 2017, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,15 €.

»»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 14 mars 2017.



ACCORD NATIONAL DE MÉTHODE IPC PAPIER CARTON

SUR LE DÉROULÉ DE LA NÉGOCIATION DU REGROUPEMENT DES CCN DES DIFFÉRENTES BRANCHES DU PAPIER CARTON

Vous trouverez à la suite l'Accord de méthode IPC (Intersecteur des Papier Carton) portant sur le déroulé de la négociation du regroupement des CCN (Convention Collective Nationale) des différentes Branches composants l'IPC. Cet accord a été âprement négocié durant 7 mois avec le syndicat patronal en charge du dialogue social au sein de l'IPC : l'UNIDIS.

L'accord porte la date de la dernière réunion paritaire de l'IPC, tenue le 29 mars 2017, mais il a été signé par les 4 autres organisations syndicales (o.s.) de salariés de la Branche au niveau national en avril et en mai. Il nous a été officiellement notifié par l'UNIDIS à la date du 1^{er} juin 2017, et reçu en LRAR à la Fédération à la date du 6 juin 2017.

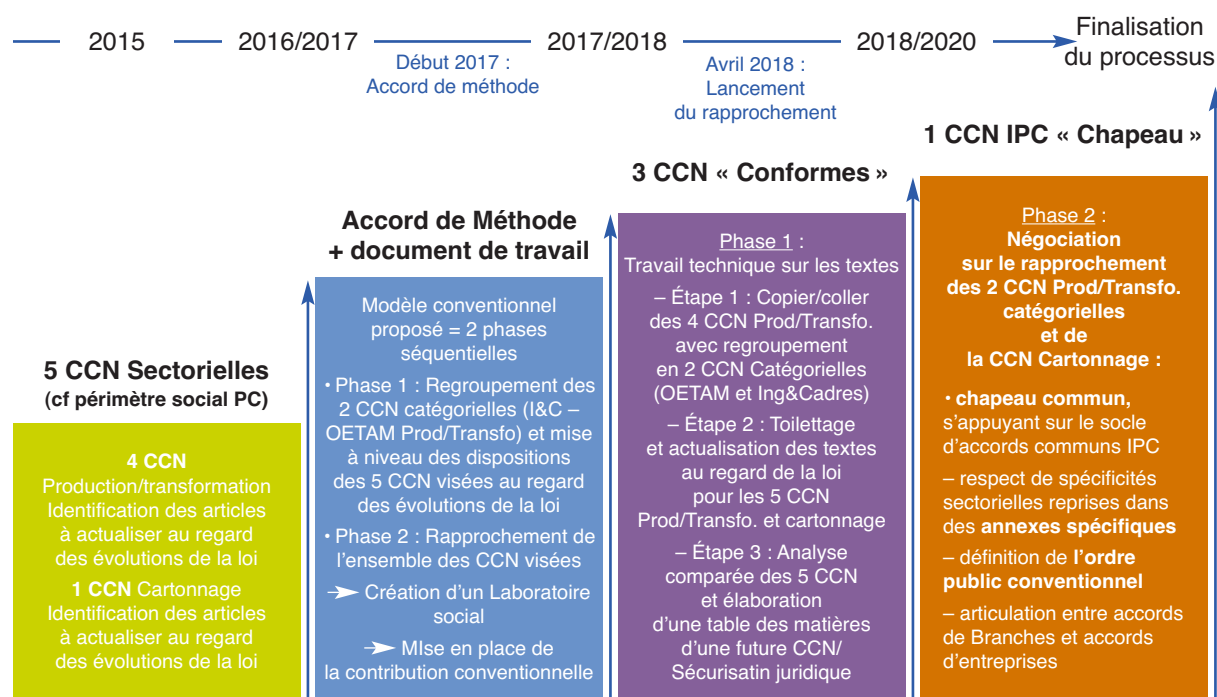
La Fédération fera un communiqué sur notre « non signature » de cet accord courant juin,

afin d'expliquer aux syndicats et à nos adhérents (mais aussi aux salariés du Papier Carton) « le pourquoi du comment » de cette négociation et de cet accord, qui est le fruit de la Loi Travail !

Une Loi que nous avons combattu avec la Cgt... car elle ouvre aux employeurs de multiples nouveaux passe-droits, elle retire aux salariés des droits et des avantages acquis, mais surtout, elle permet de négocier en entreprise des accords inférieurs à ceux contenus dans les Conventions Collectives du Papier Carton !

Mais hélas, cet accord national de l'IPC a été signé par les 4 autres organisations syndicales du papier carton : la Filpac Cgt, la FCE-Cfdt Papier Parton, la Cgc et la Cftc.

La négociation nationale durera environ 24 mois entre 2017 et 2020 :



PAPIERS CARTONS

La phase 1 a été lancée en groupe de travail paritaire restreint le 31 mai dernier avec 3 participants par o.s. de salariés, la prochaine réunion est prévue le mercredi 5 juillet toujours à 3 personnes par o.s. de salariés. À la suite d'une réunion préparatoire nationale paritaire tenue par la Filpac-Cgt le 18 mai dernier, sans autorisation de la Branche, FORCE OUVRIÈRE a obtenu la tenue d'une réunion préparatoire la veille, le mardi 4 juillet, avec 6 délégués issus des entreprises dépendantes des 4 CCN de la Production et Transformation des Papiers Cartons, Celluloses et Produits Connexes.

Voici les 5 CCN concernées par cette négociation du rapprochement des différentes Branches du papier carton :

IDCC 1492 Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la Production

des Papiers, Cartons et Celluloses du 20 janvier 1988.

IDCC 1495 Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, dessinateurs, techniciens et agents de maîtrise de la Transformation des Papiers et Cartons des Industries connexes du 16 février 1988.

IDCC 707 Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres, de la Transformation des Papiers, Cartons et de la Pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

IDCC 700 Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres, de la Production des Papiers, Cartons et Celluloses du 4 décembre 1972.

IDCC 489 Convention Collective Nationale pour le personnel des Industries de Cartonage (et Article de Papeterie) du 9 janvier 1969.



ACCORD DE MÉTHODE DU 29 MARS 2017

POUR LA NÉGOCIATION D'UN RAPPROCHEMENT DES CHAMPS CONVENTIONNELS DANS L'INTERSECTEUR PAPIER CARTON

»»» SOMMAIRE

Préambule	
Article 1 : Un contexte législatif, économique et social en pleine évolution	
1.1. L'articulation Loi – Convention Collective - Accord d'entreprise	
1.2. Les accords collectifs transverses de Branches dans l'Intersecteur Papier Carton (IPC)	
Article 2 : La cible : le rapprochement des Conventions Collectives nationales pour l'IPC	
2.1 Un besoin de simplification, de modernisation de l'écriture, de lisibilité et d'actualisation des textes	
2.2 Un renforcement du poids des Conventions Collectives concernées en termes de nombre d'entreprises et d'effectifs salariés	
Article 3 : Les grands principes qui vont guider les travaux et donner du sens au dialogue social	
3.1 La pérennité et le développement des entreprises	
3.2 L'Intersecteur Papier Carton : une filière attractive et d'avenir	
3.3 La protection des salariés	
3.4 Le maintien de dispositions conventionnelles spécifiques selon la catégorie professionnelle	
Article 4 : Un scénario de rapprochement en 2 phases	
4.1 Les différentes étapes de la phase 1	
4.2 Périmètre du rapprochement conventionnel	
4.3 Calendrier des travaux	
Article 5 : Le cadre des travaux et l'organisation des réunions paritaires	
Article 6 : La communication sur le projet de toilettage des Conventions Collectives	
Article 7 : Entrée en vigueur – Durée	
Article 8 : Extension	
Article 9 : Dépôt	
Document de travail – Phase 2 : Négociation sur le rapprochement des 2 CCN catégorielles en Production et Transformation et de la CCN Cartonage et les moyens liés à la négociation collective sur le rapprochement des CCN	

»»» PRÉAMBULE

Les organisations syndicales de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons et du Cartonnage et articles de papeterie ont engagé dès 2014 une réflexion sur l'évolution du dispositif conventionnel de l'Intersecteur Papier Carton, associant l'ensemble des parties prenantes en vue de procéder au rapprochement de leurs champs conventionnels, correspondant à cinq Conventions Collectives distinctes, telles que visées à l'article 4 du présent accord. À cet effet, un symposium de réflexion intitulé « *Dialogue social et réindustrialisation* » a été organisé le 20 mars 2015 afin d'échanger et de réfléchir collectivement sur les opportunités, les points de vigilance et les approches méthodologiques possibles d'un rapprochement des champs conventionnels.

L'objectif de cette démarche de rapprochement des Conventions Collectives Nationales est de parvenir à un nouveau dispositif conventionnel – structuré, ordonné, simplifié, modernisé et rédigé clairement –, répondant aux enjeux d'attractivité de l'Intersecteur, de développement et de maintien de la pérennité des entreprises et de protection des salariés au travers d'un cadre social, constructif et dynamique.

Dans ce cadre, les organisations syndicales ont pris la décision de négocier un accord de méthode, organisant la négociation de ce futur dispositif conventionnel et répondant à la nécessité de revisiter l'ensemble des dispositions conventionnelles de l'Intersecteur Papier et Carton, qui précise notamment les points suivants :

- L'architecture du futur dispositif conventionnel ;
- L'ordonnement de la négociation, ainsi que les grands principes devant guider les travaux et donner sens au dialogue social ;
- Les différentes étapes de rapprochement des Conventions Collectives Nationales, le calendrier et l'organisation et le rythme des négociations.

L'objectif final est d'aboutir à une seule Convention Collective Nationale, couvrant à la fois la Production et la Transformation des

Papiers et Cartons et le Cartonnage et les articles de papeterie et s'appuyant sur les accords et dispositif communs déjà négociés et mis en place depuis plus de 20 ans.

En effet, la segmentation par secteur d'activité recouvre une réalité en termes de marchés économiques, de réglementation, d'innovation et de problématiques environnementales..., mais perd progressivement du sens sur les thématiques dites « sociales » et sur celles des champs conventionnels.

Le projet de rapprochement des champs conventionnels vise une simplification et une modernisation des textes, mais a aussi comme ambition de s'approcher au plus près des réalités des métiers, du contexte économique des entreprises, des besoins des salariés et des spécificités sectorielles.

Ainsi, la notion de rapprochement des CCN dans l'intersecteur Papier Carton n'implique pas dans l'esprit des organisations syndicales une uniformisation de l'ensemble des dispositions conventionnelles, mais bien la constitution d'un chapeau conventionnel commun et le maintien d'identités et de spécificités sectorielles.

La négociation déterminera ce qui relève du chapeau commun et des spécificités sectorielles.

Les travaux de rapprochement s'inscrivent dans une perspective de maintien du rôle moteur et fondamental de régulation de la Branche professionnelle et donc dans une démarche parfaitement indépendante vis-à-vis de la loi sur la réforme du droit du travail sur la restructuration des Branches professionnelles.

Le rapprochement des champs conventionnels permettra à la Branche de définir l'ordre public conventionnel, tel que défini par la loi Travail du 9 août 2016.

Il sera également l'occasion, en application de la loi « Travail », de lui conférer un nouveau rôle, celui de négociateur et de déterminer les modalités de mise en place *d'accords types* destinés spécifiquement aux PME et TPE (moins de 50 salariés). Le secteur de la Distribution des Papiers et Cartons a débuté dès la fin de l'année 2013 un travail de modernisation

et de rapprochement de ses deux Conventions Collectives Nationales (OETAM et ingénieurs et Cadres), émettant le souhait de finaliser ce travail avant d'initier quelle que démarche que ce soit de regroupement avec d'autres Conventions Collectives Nationales. Un avenant au présent accord pourra être signé si les organisations syndicales de la Distribution souhaitent intégrer ultérieurement la démarche de rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur Papier Carton.

Nonobstant, les partenaires sociaux, du fait des incertitudes actuelles afférentes à la représentativité des organisations syndicales de salariés, décident de procéder au découpage de l'accord de méthode en deux parties.

Dans un premier temps, elles proposent la signature d'un accord de méthode portant sur la phase 1 du rapprochement des champs conventionnels, dédiée à un travail technique de toilettage et d'actualisation juridique de l'ensemble des textes concernés.

Dans un second temps, elles envisagent de poursuivre la phase 2, dédiée à la négociation sur le rapprochement des CCN en Production et Transformation et du Cartonnage par voie d'avenant, à l'issue de la publication des arrêtés sur la représentativité des organisations syndicales de salariés.

À cet égard, les dispositions relatives à la phase 2 sont annexées au présent accord. Elles pourront être précisées et/ou modifiées, le cas échéant, dans le cadre des discussions afférentes à la négociation de l'avenant au présent accord.

»»» ARTICLE 1 : UN CONTEXTE LÉGISLATIF, ÉCONOMIQUE ET SOCIAL EN PLEINE ÉVOLUTION

1.1. L'ARTICULATION LOI – CONVENTION COLLECTIVE – ACCORD D'ENTREPRISE

Les organisations syndicales négocieront le socle conventionnel futur applicable dans la(es) Branche(s) et les thèmes sur lesquels les entreprises ne pourront en aucun cas déroger par accord d'entreprise.

1.2. LES ACCORDS COLLECTIFS TRANSVERSES DE BRANCHES DANS L'INTERSECTEUR PAPIER CARTON (IPC)

Dans une logique de complémentarité et de continuité des métiers des différents secteurs de l'IPC et de cohérence des orientations de la politique sociale des Branches, un grand nombre d'accords collectifs, d'instances paritaires de Branches et d'organismes paritaires communs ont été mis en place dans l'Intersecteur Papier Carton depuis près d'une vingtaine d'années. La création de Formapap le 14 décembre 1994 a été le premier acte fort de la mise en place d'accords transverses dans l'IPC, puis la mise en place de la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation (CPNEF) IPC le 20 mai 2002.

Les principaux domaines concernés sont ceux de :

- **la formation professionnelle** : accords collectifs communs sur la formation professionnelle et la GPEC du 19/02/2015 et précédents, dispositifs CQP/CQPI et de certification professionnelle, études sur la formation, Observatoire paritaire des métiers, CPNEF, structure AFIFOR/politique d'apprentissage, OPCA 3+... ;
- **l'emploi et la non-discrimination** : accord collectif sur l'emploi intergénérationnel du 4/07/2013 et accord pour l'emploi des seniors du 11/03/2008 le précédent, accord collectif sur l'égalité professionnelle du 26/06/2012, accord collectif relatif à l'indemnisation du chômage partiel du 1^{er}/06/2012, Convention Nationale tripartite en faveur de l'insertion professionnelle et du maintien dans l'emploi de personnes handicapées, contractualisations régionales emploi/formation – Contrats d'objectifs. Accords de développement de l'emploi et des compétences... ;
- **la santé et sécurité au travail** : accord collectif relatif à la santé et Sécurité au travail du 29/04/2010 et ses avenants, projet d'expérimentation sur le champ de l'amélioration des conditions de travail dans le cadre du FACT – Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail –.

Ces accords collectifs, organismes et instances paritaires communs constituent déjà de manière concrète un premier socle commun conventionnel de l'Intersecteur Papier Carton.

»»» ARTICLE 2 : LA CIBLE : LE RAPPROCHEMENT DES CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES POUR L'IPC

Les Conventions Collectives Nationales sont, depuis plus de 50 ans, la résultante de nombreuses négociations collectives, ayant permis d'intégrer les évolutions liées aux métiers et au contexte socio-économique des entreprises mais aussi les évolutions législatives. Les dispositions ont été modifiées et complétées au fil du temps, conduisant à une certaine complexité des textes conventionnels, les rendant de ce fait difficiles à comprendre tant pour les salariés que pour les entreprises notamment les PME/PMI. Enfin, la diversité des dispositions conventionnelles rend complexe l'accès à l'information recherchée.

Dans ce cadre, les travaux de rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur papier Carton offrent une réelle opportunité de répondre aux besoins de simplification du cadre conventionnel, en :

- actualisant les dispositions conventionnelles,
- toilettant et modernisant les Conventions Collectives actuelles,
- rendant les dispositions de Branches plus visibles,
- facilitant l'accès à l'information en s'appuyant notamment sur l'apport du digital et du papier.

2.1. UN BESOIN DE SIMPLIFICATION, DE MODERNISATION DE L'ÉCRITURE, DE LISIBILITÉ ET D'ACTUALISATION DES TEXTES

– *Modernisation des textes*

Les signataires du présent accord souhaitent profiter des travaux de rapprochement des CCN pour simplifier et moderniser leur rédaction afin d'offrir une meilleure lisibilité et des repères pour les entreprises et les salariés de l'IPC et s'adapter aux réalités actuelles.

Afin de faciliter l'accès à l'information, ils s'attacheront à s'appuyer autant que faire se peut sur les technologies numériques, permet-

tant la mise en place de mots clefs et de moteur de recherche, facilitant ainsi la gestion des documents et l'archivage des textes.

– *Actualisation des textes*

Du fait de l'évolution permanente de la législation en matière de droit social, certaines dispositions conventionnelles des CCN concernées pouvant être en-deçà des dispositions légales, la démarche initiée permettra une actualisation juridique de ces dispositions.

2.2. UN RENFORCEMENT DU POIDS DES CONVENTIONS COLLECTIVES CONCERNÉES EN TERMES DE NOMBRE D'ENTREPRISES ET D'EFFECTIFS SALARIÉS

Les Conventions Collectives Nationales de l'Intersecteur Papier Carton sont morcelées. Dans le périmètre du présent accord, les 5 CCN des secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonage rassemblent plus de 60 000 salariés.

Les synergies sont nombreuses au sein de l'Intersecteur Papier Carton, particulièrement en termes de métiers, de technologies, de besoins de formation...

Il est à noter que :

- les textes conventionnels sont identiques en Production et en Transformation des Papiers et Cartons, et qu'ils sont négociés au sein des mêmes commissions paritaires ;
- les accords transverses dans l'Intersecteur Papier Carton sur les thématiques décrites dans l'article 1.2 du présent accord, sont de plus en plus nombreux.

Dans ce contexte et afin de capitaliser sur les synergies existantes, les parties signataires expriment leur volonté :

- de consolider la représentativité des Conventions Collectives Nationales de l'IPC,
- d'enrichir le dialogue social, la négociation collective et l'accompagnement des entreprises ;
- de renforcer le poids des Branches professionnelles de l'IPC dans les contacts avec les Pouvoirs publics au niveau national et territorial et avec l'ensemble des partenaires externes.

»»» ARTICLE 3 : LES GRANDS PRINCIPES QUI VONT GUIDER LES TRAVAUX ET DONNER DU SENS AU DIALOGUE SOCIAL

3.1. LA PÉRENNITÉ ET LE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

Les entreprises de l'Intersecteur Papier Carton sont dans une compétition mondialisée, et doivent relever des défis à la fois technologiques, économiques, réglementaires, environnementaux... pour assurer leur pérennité et leur développement.

3.2. L'INTERSECTEUR PAPIER CARTON : UNE FILIÈRE ATTRACTIVE ET D'AVENIR

– *Une filière d'avenir*

L'Intersecteur Papier Carton constitue une filière d'avenir et un véritable terrain d'innovation, avec de nouvelles perspectives qui se profilent : modernisation des processus de production, développement du numérique et de la digitalisation, et notamment de l'impression numérique, matériau papier carton « moderne et intelligent » (interactivité avec une électronique imprimée et fonctionnelle par exemple), papiers « spéciaux » (papier décor, barrière aux ondes, revêtement mural interactif ou bioactif).

Par ailleurs, bien que confronté à une concurrence très forte (autres matériaux, nouvelles technologies de communication), le secteur industriel français pâtes-papiers-cartons connaît aujourd'hui de nouvelles opportunités. Croissance de la ressource, contexte énergétique, taxe carbone, nouvelles exigences du consommateur et nouvelles technologies sont autant de facteurs encourageants pour la filière.

– *La responsabilité sociale et sociétale*

L'Intersecteur Papier Carton dispose d'atouts reconnus, renforçant son attractivité. Le matériau papier carton est ancré dans l'économie circulaire, notamment du fait de son caractère biosourcé et l'efficacité de sa boucle matière par l'utilisation des papiers cartons recyclés. Par ailleurs, la filière joue un rôle majeur dans l'organisation de systèmes de collecte et de tri. L'Intersecteur est engagé en faveur de l'insertion professionnelle des jeunes, de la formation pro-

fessionnelle et de la formation par alternance. À cet effet, les organisations syndicales ont créé en 2013 l'AFIFOR, qui a contribué à l'augmentation du nombre de contrats en apprentissage et un travail en réseau des CFA, pour une formation optimale et de qualité, ancrée au plus près des entreprises dans les territoires.

3.3. LA PROTECTION DES SALARIÉS

La convention collective définit un cadre conventionnel et juridique adapté aux réalités des entreprises du secteur et permettant une harmonisation des garanties sociales.

Elle dote la Branche professionnelle d'un cadre social structurant, destiné à favoriser et améliorer le dialogue social, ce dernier devant être constructif, loyal et sincère pour chaque partie prenante.

3.4. LE MAINTIEN DE DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES SPÉCIFIQUES SELON LA CATÉGORIE PROFESSIONNELLE

L'objectif des travaux de rapprochement des champs conventionnels est d'aboutir à une seule Convention Collective, tout en préservant, le cas échéant, les dispositions différenciées selon les catégories professionnelles, notamment pour les ingénieurs et les cadres.

»»» ARTICLE 4 : UN SCENARIO DE RAPPROCHEMENT EN 2 PHASES

Le rapprochement des Conventions Collectives Nationales de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage se déroule en 2 phases séquentielles :

- une première phase technique de mise à niveau des dispositions des 5 Conventions Collectives Nationales de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage au regard de l'évolution de la législation, et de regroupement des Conventions Collectives catégorielles de la Production et de la Transformation. Cette phase permettra une première analyse comparée des CCN Production, Transformation et Cartonnage ;

- une seconde phase de modernisation et de rapprochement des 3 CCN restantes dont les dispositions qui y affèrent sont précisées dans le document de travail joint au présent accord et feront l'objet d'un avenant, le cas échéant.

Le choix de ces deux phases a pour objectif d'initier les travaux pour la Production et la Transformation des Papiers et Cartons et pour le Cartonage par une mise à niveau des textes concernés au regard des évolutions de la loi, et ce, dans une durée d'environ un an, puis dans un second temps de lancer les travaux de fond de regroupement des textes conventionnels.

Cette méthode répond aux souhaits des organisations syndicales de mettre en place un projet pragmatique, fédérateur, rassembleur et optimisé en termes de délais.

La première phase des travaux de rapprochement des Conventions Collectives, objet du présent accord, est purement technique, et n'implique pas à ce stade de révision des textes conventionnels en Production, Transformation et Cartonage.

4.1. LES DIFFÉRENTES ÉTAPES DE LA PHASE 1

Cette phase 1 se découpe en trois étapes :

- **Étape 1 : Copier/coller des 4 textes conventionnels Production et Transformation**

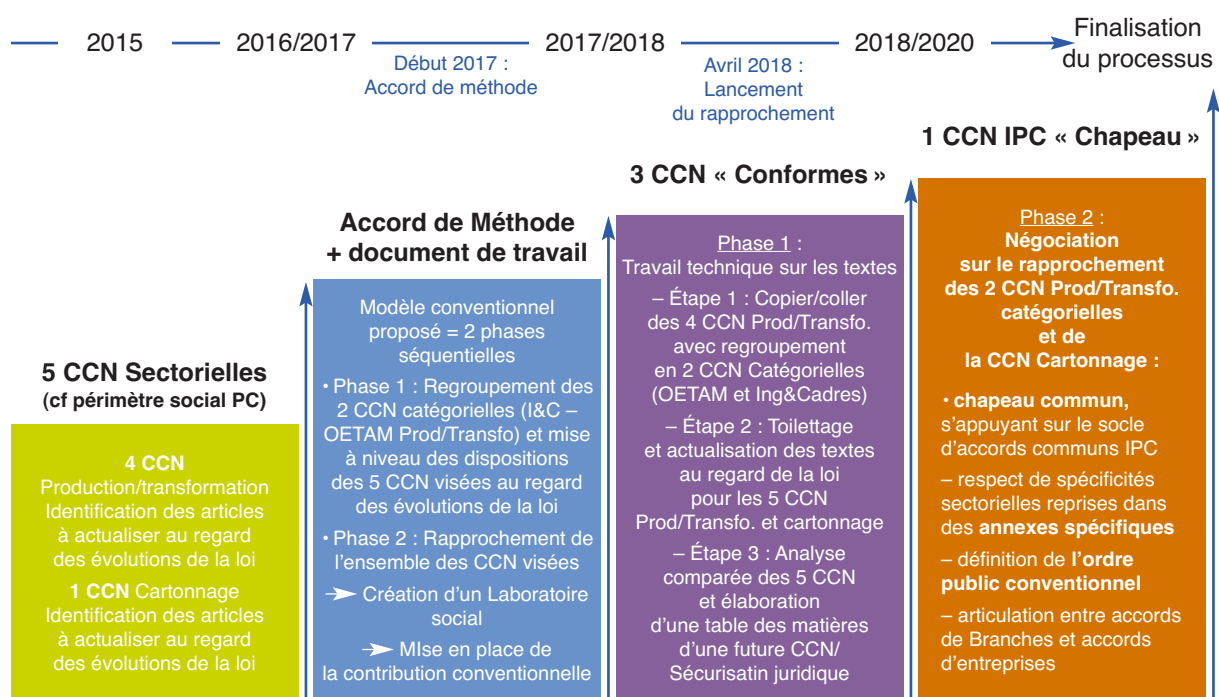
avec regroupement en 2 CCN catégorielles (OETAM • Ingénieurs et cadres)

Les textes des deux CCN des Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de maîtrise (OETAM), et les textes des deux CCN Ingénieurs et Cadres des secteurs Production et Transformation des Papiers et Cartons étant identiques et négociés ensemble (mêmes sommaires, mêmes rédactions des dispositions conventionnelles, mêmes accords collectifs et avenants complémentaires), cette étape consiste à fusionner les CCN catégorielles deux à deux afin d'aboutir à deux CCN : une CCN OETAM et une CCN Ingénieurs et Cadres des secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons.

Les travaux de cette étape pourront se baser sur le document remis par l'UNIDIS aux organisations syndicales de salariés « Conventions Collectives Nationales OETAM – Ingénieurs et Cadres / Secteurs Production et Transformation des Papiers et Cartons », édition 2017.

- **Étape 2 : Toilettage et actualisation des textes de l'ensemble des CCN en Production, Transformation et Cartonage**

Cette étape consiste à actualiser les dispositions conventionnelles actuelles devenues obsolètes (référence aux anciens articles du Code du travail, dispositions des CCN qui ne sont plus en vigueur en raison d'évolutions législatives ou jurisprudentielles...).



Dans un souci d'efficacité et de cohérence, les organisations syndicales s'engagent à aborder la négociation du texte des CCN en Production et Transformation des Papiers et Cartons dans leur globalité (dispositions générales et catégorielles, annexes et avenants conclus dans leur champ d'application) et ce afin de maintenir leur équilibre général.

Ils considèrent que dans la mesure où la CCN adapte les dispositions du Code du travail aux situations particulières du secteur d'activité concerné, les règles y figurant peuvent aller au-delà du cadre légal et prévoir des avantages et aménagements complémentaires.

Compte tenu de la structuration des Branches Production et Transformation des Papiers et Cartons, et pour répondre au mieux aux attentes des entreprises et des salariés, les règles directement issues du régime légal feront l'objet d'une attention particulière quant à leur suppression ou à leur maintien. Les dispositions obsolètes seront revues ainsi que celles pouvant donner lieu à une interprétation erronée.

• **Étape 3 : Analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et Cartonage et élaboration d'une table des matières d'une future CCN**

Dés la phase 1, les organisations syndicales souhaitent préparer les travaux de la phase 2 par une analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et Cartonage, mettant en évidence les dispositions communes, les dispositions différentes et les spécificités sectorielles, ainsi que les éventuels points bloquants, qui pourront être inscrits dans les annexes sectorielles.

Cette analyse permettra d'élaborer une première architecture de table des matières d'une future Convention Collective commune aux secteurs de la Production et la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonage, comprenant les articles relatifs aux thématiques communes (« à chapeau commun ») et les dispositions sectorielles (annexes sectorielles).

À l'issue de la phase 1, les organisations syndicales disposeront :

- de 3 Conventions Collectives Nationales dont l'ensemble des dispositions seront conformes

aux évolutions législatives et réglementaires (CCN OETAM et CCN Ingénieurs et Cadres des secteurs Production et Transformation des Papiers et Cartons et CCN Cartonage,

- d'une analyse comparée de ces trois Conventions Collectives,
- d'un projet de table des matières d'une future Convention Collective unique.

4.2 PÉRIMÈTRE DU RAPPROCHEMENT CONVENTIONNEL

Afin de donner toutes ses chances au projet d'aboutir, le rapprochement des champs conventionnels concerne dans un premier temps les secteurs de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonage. Cet accord de méthode couvre donc à ce stade les Conventions Collectives Nationales suivantes :

- **N° 3011 (IDCC 0700)** : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la Production des Papiers, Cartons et Celluloses
- **N° 3242 (IDCC 1492)** : Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la Production des Papiers, Cartons et Celluloses
- **N° 3068 (IDCC 0707)** : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des Papiers, Cartons et de la Pellicule Cellulosique
- **N° 3 250 (IDCC 1495)** : Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des Papiers et Cartons et des Industries Connexes
- **N° 3 115 (IDCC 0489)** : Convention Collective Nationale pour le personnel des Industries de Cartonage et des articles de Papeterie

4.3. CALENDRIER DES TRAVAUX

La première phase technique commence à l'issue de la signature, le cas échéant, de l'accord de méthode pour le toilettage des Conventions Collectives existantes en vue d'un rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton, soit à partir du deuxième trimestre 2017. Les parties signataires se fixent comme objectif de conduire cette phase 1 dans une durée d'envi-

ron un an, portant la fin des travaux au deuxième trimestre 2018, et au plus tard à fin 2018.

»»» ARTICLE 5 : LE CADRE DES TRAVAUX ET L'ORGANISATION DES RÉUNIONS PARITAIRES

Les travaux de la phase 1 de rapprochement (étapes 1, 2 et 3) se déroulent en parallèle en Production et Transformation des Papiers Cartons et dans le Cartonnage, conformément aux formats de négociation collective prévus dans les Conventions Collectives respectives.

»»» ARTICLE 6 : LA COMMUNICATION SUR LE PROJET DE TOILETTAGE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

À la fin de chaque étape prévue au présent accord, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

»»» ARTICLE 7 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DURÉE

Le présent accord entrera en vigueur à l'issue du délai prévu par les articles L. 2232-6 et suivants du Code du travail pour l'exercice du droit d'opposition des organisations syndicales de salariés représentatives pour une durée indéterminée, et se terminera au plus tard avec la signature d'une Convention Collective Nationale commune issue du regroupement des CCN en Production et Transformation des Papiers Cartons et de la CCN du Cartonnage.

»»» ARTICLE 8 : EXTENSION

La délégation patronale s'emploiera à obtenir son extension.

»»» ARTICLE 9 : DÉPÔT

Conformément aux articles L. 2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord collectif sera déposé en deux exemplaires auprès des services du ministre chargé du Travail et remis au Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

DOCUMENT DE TRAVAIL

PHASE 2 : NÉGOCIATION SUR LE RAPPROCHEMENT DES 2 CCN CATÉGORIELLES EN PRODUCTION ET TRANSFORMATION ET DE LA CCN CARTONNAGE ET LES MOYENS LIÉS À LA NÉGOCIATION COLLECTIVE SUR LE RAPPROCHEMENT DES CCN

»»» ARTICLE 1 : ARCHITECTURE DE LA SECONDE PHASE

La seconde phase des travaux de rapprochement des 3 Conventions Collectives restantes a pour objectif d'aboutir à une Convention Collective Nationale commune, comportant un socle ou chapeau commun et des annexes sectorielles respectant les spécificités et réalités de chaque secteur. Les organisations syndicales veilleront à aboutir à un texte d'ensemble équilibré tant pour les salariés que pour les entreprises.

- « Chapeau » commun, notamment sur la base des accords Intersecteur Papier Carton existants

L'ensemble des dispositions communes, notamment celles des accords transverses « Intersecteur Papier Carton », et les dispositions proches qui peuvent être harmonisées rapidement, font l'objet d'une Convention Collective Nationale « chapeau » en Production et Transformation des Papiers et Cartons, Cartonnage.

Cette étape est également l'occasion de définir l'ordre public conventionnel applicable dans la Branche tel que précisé à l'article L. 2232-9.-VI de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels. Cela vise notamment à déterminer les thèmes sur lesquels les accords d'entreprise ne pourront pas être moins favorables que les accords conclus au niveau de la Branche.

• **Annexes sur les dispositions relevant de spécificités sectorielles**

Les organisations syndicales décident de mettre en place des annexes comprenant les dispositions relevant de spécificités sectorielles, afin de prendre en compte les réalités de l'environnement économique, technologique, réglementaire ou social des métiers, les caractéristiques des entreprises et de la structuration des effectifs dans l'Intersecteur Papier Carton.

Elles peuvent être notamment identifiées lors de l'étape 3 de la phase 1 d'analyse comparée des dispositions conventionnelles des CCN Production/Transformation et Cartonnage telle que prévue à l'article 4 de l'accord de méthode initial.

La seconde phase est lancée à partir du troisième trimestre 2018, pour une durée estimée à deux ou trois ans environ.

»»» ARTICLE 2 : LA MISE EN PLACE D'UN « LABORATOIRE » SOCIAL

Conscients des objectifs ambitieux fixés à l'article 2 de l'accord initial du 29 mars 2017, des enjeux politiques très forts d'un projet de rapprochement de champs conventionnels, de sa complexité juridique et technique et de la nécessité de se placer dans une vision prospective, les organisations syndicales décident de mettre en place un « laboratoire » social afin de les aider dans cette démarche.

2.1. SES OBJECTIFS ET SON RÔLE / SES MISSIONS

Le « laboratoire » social, instance pragmatique de réflexion et de neutralité sur l'évolution des champs conventionnels de l'intersecteur Papier Carton, a un rôle consultatif tout au long de la négociation collective sur le rapproche-

ment des champs conventionnels dans l'intersecteur Papier Carton.

Ses missions principales sont les suivantes :

- apporter des réponses ou conseiller les organisations syndicales de l'intersecteur Papier Carton au cours de la négociation,
- apporter des éléments d'analyse comparative de rapprochement de Conventions Collectives d'autres secteurs professionnels afin de bénéficier des pratiques et des expériences d'autres Branches ayant eu à conduire ce type de rapprochement,
- modéliser une méthode de travail sur le rapprochement des CCN à destination d'autres Branches professionnelles et produire des recommandations / retours d'expérience sur le rapprochement des CCN.

Les objectifs visés sont aussi de communiquer sur cette démarche collaborative de l'intersecteur Papier Carton auprès des pouvoirs publics et des partenaires extérieurs, d'élargir la réflexion avec des regards croisés sur les orientations et la méthodologie en dehors de l'intersecteur Papier Carton et d'animer une dynamique de partage d'expérience et de méthodologie.

Le « laboratoire » social n'a pas vocation à intervenir ni à interférer de quelle que manière que ce soit dans la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'intersecteur Papier Carton.

2.2. SA COMPOSITION

Le « laboratoire » social est composé d'une pluralité d'acteurs, permettant d'apporter une vision et des expertises politiques, juridiques, techniques et sociales complémentaires sur la négociation collective et le rapprochement de Conventions Collectives nationales, à savoir :

- de représentants des organisations syndicales salariés représentatives au niveau confédéral,
- de représentants patronaux issus d'organisations interprofessionnelles patronales et d'entreprises,
- d'un ou plusieurs représentants du ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social, sous réserve de leur accord,

- d'un ou deux avocats spécialisés en droit social,
- d'un professeur de droit social et de la négociation collective,
- de représentants de Branches ayant l'expérience de rapprochement.

Le « laboratoire » social pourra être présidé par une personnalité extérieure à l'IPC. Les membres du « laboratoire » social pourront inviter des témoins sur les sujets le nécessitant.

2.3. SON FONCTIONNEMENT / SES MODALITÉS DE SAISINE ET DE QUESTIONNEMENT

Le « laboratoire » social est saisi par écrit sur décision paritaire, sur la base de questions définies par les organisations syndicales en Commission Paritaire de Branches.

Les sujets sur lesquels le « laboratoire » peut être sollicité sont variés, et peuvent concerner à la fois la démarche et la méthodologie de travail, des points de droit, des difficultés rencontrées, l'articulation entre négociation de Branches et négociation au niveau de l'entreprise, ...

Un point sur l'état d'avancement des négociations sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'Intersecteur Papier Carton sera fait à chaque réunion du « laboratoire » social. De la même manière, un point sera fait en Commission paritaire de négociation sur les débats et les éventuelles propositions du « laboratoire » social.

Le secrétariat est assuré par l'UNIDIS.

2.4. SON CALENDRIER DE RENCONTRES / SA DURÉE

Le « laboratoire » social est amené à se réunir 1 à 3 fois par an selon l'avancée des négociations collectives de Branches et le nombre de questions qui lui sont soumises.

Ce groupe de travail vient en appui à la négociation collective sur le rapprochement conventionnel des champs professionnels tels que visés à l'article 1 du présent document de travail. À ce titre, sa durée de vie est liée à celle de la négociation collective correspon-

dante. Il prendra donc fin au même moment que cette négociation.

»»» ARTICLE 3 : LE CADRE DES TRAVAUX ET RÉORGANISATION DES RÉUNIONS

Afin d'éclairer les travaux, les organisations syndicales pourront auditionner des experts ou praticiens sur différents sujets comme les tendances d'évolution de l'Intersecteur, des pratiques sociales innovantes des entreprises, des expériences de rapprochements de Conventions Collectives ou les problématiques et enjeux de la définition de l'ordre public conventionnel.

L'ouverture de la négociation collective de rapprochement des champs conventionnels IPC se fait en plénière ; elle est notamment l'occasion de fixer le calendrier des négociations.

Les travaux se déroulent ensuite en groupe de travail technique IPC. À la fin de chaque étape, les partenaires sociaux conviennent du format paritaire le plus adapté pour passer à l'étape suivante (Commission paritaire plénière ou groupe de travail technique IPC).

Pour la phase 2, les réunions paritaires sont communes. À ce titre, il est rappelé que les règles d'organisation des réunions paritaires s'appliquant pour cette négociation sont celles du présent document de travail et non celles prévues par l'accord du 19 février 2015 sur l'organisation des réunions paritaires pour la Production et Transformation des Papiers et Cartons, ou encore celles prévues par la Convention Collective du Cartonnage.

– Groupe de travail technique IPC

Dans ce cadre, le nombre de participants au groupe de travail technique IPC est fixé à 5 représentants maximum pour le collège des salariés (incluant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau des champs conventionnels visés, et autant de représentants pour les organisations syndicales d'employeurs.

Une réunion préparatoire composée des membres du groupe de travail technique IPC, pourra être organisée en préalable sur une demi-journée.

Lorsque cela s'avère nécessaire du fait de la complexité des sujets, les organisations syndicales de salariés pourront organiser des réunions supplémentaires, financées dans le cadre de la contribution financière exceptionnelle telle que visée à l'article 5 du présent document de travail. Le nombre de ces réunions supplémentaires est limité à 3 par an.

– *Commission paritaire plénière IPC*

Le nombre de participants aux réunions plénières IPC de négociation du rapprochement des Conventions Collectives de la Production et de la Transformation des Papiers Cartons et du Cartonnage est fixe à 7 représentants maximum par organisation syndicale représentative de salariés (comprenant le responsable ou coordinateur fédéral), désignés par chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau du champ conventionnel considéré, et d'un nombre égal de représentants de la partie patronale.

En vue de la tenue des sessions plénières de négociation IPC, il est prévu la possibilité pour chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau national d'organiser des réunions préparatoires. Dans ce cadre, le nombre de participants par réunion préparatoire est limité à 60 personnes par organisation syndicale de salariés relevant des 5 champs conventionnels visés (dont 4 représentants maximum par organisation syndicale représentative pour le cartonnage, afin de tenir compte de la spécificité du secteur et des dispositions conventionnelles en vigueur), à raison d'un représentant par entreprise et par organisation syndicale, sauf accord d'entreprise ou d'établissement plus favorable.

L'ensemble de ces réunions préparatoires et de négociation se tiendront sur deux journées consécutives.

– *Les réunions supplémentaires à l'initiative des organisations syndicales de salariés*

Les organisations syndicales de salariés pourront organiser, à leur initiative, des réunions supplémentaires ; celles-ci seront définies

dans le cadre de la négociation de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, le cas échéant.

»»» ARTICLE 4 : LA COMMUNICATION SUR LE PROJET DE RAPPROCHEMENT

À la fin de chaque étape prévue dans le présent document de travail, les organisations syndicales discuteront d'une éventuelle communication et de ses modalités.

»»» ARTICLE 5 : LE FINANCEMENT DES TRAVAUX « RAPPROCHEMENT DES CCN » DE LA PHASE 2

La mise en place d'une démarche de rapprochement des champs conventionnels n'est pas une activité régulière ou récurrente au niveau des Branches professionnelles. Elle se base par ailleurs sur un socle important de textes conventionnels recouvrant des thématiques très nombreuses et nécessitant un examen précis et chronophage.

Afin de se donner les meilleures chances de réussite de ce projet et du fait du caractère exceptionnel de cette démarche, les organisations syndicales décident de mettre en place une contribution conventionnelle annuelle sur le rapprochement des CCN pour toutes les entreprises relevant des Conventions Collectives de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage, indépendamment de leur situation au regard des Fédérations professionnelles. Cette contribution permettra d'élargir la base de cotisants en faisant contribuer toutes les entreprises, y compris celles n'adhérant pas à une des Fédérations professionnelles du champ professionnel visé, et sera destinée à financer en partie les frais complémentaires qui seront engendrés par les travaux de rapprochement des champs conventionnels.

5.1. LES CHAMPS PROFESSIONNELS VISÉS PAR LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE EXCEPTIONNELLE « RAPPROCHEMENT DES CHAMPS CONVENTIONNELS »

Le présent accord s'applique à toutes les entreprises relevant des Conventions Collec-

tives de la Production et de la Transformation des Papiers et Cartons et du Cartonnage, à savoir les Conventions Collectives Nationales suivantes :

- **N° 3011 (IDCC 0700)** : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la Production des Papiers, Cartons et Celluloses
- **N° 3242 (IDCC 1492)** : Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la Production des Papiers, Cartons et Celluloses
- **N° 3068 (IDCC 0707)** : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des Papiers, Cartons et de la pellicule Cellulosique
- **N° 3250 (IDCC 1495)** : Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de la transformation des Papiers et Cartons et des Industries connexes
- **N° 3115 (IDCC 0489)** : Convention Collective Nationale pour le personnel des Industries de Cartonnage et des articles de Papeterie.

5.2. L'AFFECTATION DE LA CONTRIBUTION CONVENTIONNELLE EXCEPTIONNELLE

Le montant annuel de la contribution recueillie est destiné à financer les frais des réunions supplémentaires et les travaux liés à la phase 2 de la négociation sur le rapprochement des CCN et à la définition de l'ordre public conventionnel, et notamment :

- Les frais de fonctionnement des réunions venant s'ajouter à celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, à savoir les réunions supplémentaires de la phase 2, telles que prévues à l'article 3 du présent document de travail (frais de déplacement, d'hébergement et de restauration, frais de fonctionnement, frais de secrétariat...);
- La valorisation du temps passé par les représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs (hommes/jours) pour les travaux visés, hors commissions paritaires plénières IPC groupes de travail techniques IPC et réunions préparatoires afférentes ;
- Les honoraires d'étude et d'expertise juridique, et d'assistance juridique des organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;

- Les frais de gestion et de collecte de la contribution par l'OPCA.

5.3. LE MODE DE FINANCEMENT

5.3.1. Prélèvement des fonds

Du fait du champ d'application souhaité de la contribution conventionnelle exceptionnelle, les organisations syndicales décident de confier le prélèvement des sommes correspondantes à l'OPCA de l'IPC, organisme professionnel couvrant l'ensemble des entreprises, qu'elles adhèrent ou non à une Fédération professionnelle, et qui appelle, en outre, ses prélèvements légaux en matière de financement de la formation professionnelle chaque année auprès de chaque entreprise.

5.3.2. Gestion des fonds

Les fonds seront gérés par l'OPCA de l'IPC, sur la base des décisions prises en section paritaire professionnelle.

La contribution conventionnelle exceptionnelle sera versée par l'OPCA de l'IPC aux différentes organisations syndicales de salariés et d'employeurs à l'issue de la collecte de l'année N, au titre des salaires de l'année N – 1. Ces dernières devront transmettre à l'OPCA de l'IPC les justificatifs d'utilisation des fonds au plus tard le 31 mars de l'année suivant le versement, sur la base des règles définies par l'AGFPN. La contribution de l'année suivante sera versée uniquement après réception de ces justificatifs par l'OPCA.

Un bilan d'utilisation des fonds sera réalisé chaque année par l'OPCA de l'IPC.

5.3.3. Montant et affectation de la contribution conventionnelle exceptionnelle

Le montant de la contribution conventionnelle exceptionnelle est fixé de manière forfaitaire selon la taille de l'entreprise sur la base des simulations réalisées par l'OPCA, à savoir :

- 70 € pour les entreprises de moins de 10 salariés ;
- 95 € pour les entreprises de 10 à moins de 50 salariés ;

- 145 € pour les entreprises de 50 à moins de 100 salariés ;
- 220 € pour les entreprises de 100 à moins de 300 salariés ;
- 410 € les entreprises de 300 salariés et plus.

Le montant de la contribution collectée est reparti chaque année de la manière suivante, sur la base de la collecte et des dépenses réelles telles que prévues à l'article 5.2 du présent document de travail :

- 15 000 € de frais de collecte et de gestion par l'OPCA de l'IPC ;
- Le solde reparti à 50 % entre le collège des salariés et le collège patronal :
 - Selon une répartition entre les organisations syndicales de salariés reconnues représentatives dans les champs professionnels visés (CFE-CGC, CFTC, FCE-CFDT, FILPAC-CGT, FO Construction) à définir au moment de la signature de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, avec un plafond de 50 000 € au total ;
 - Selon une répartition à définir entre les 2 organisations professionnelles concernées (UNIDIS et FFCP) avec un plafond de 50 000 € au total.

Les montants et les affectations de la contribution conventionnelle annuelle sont valables

pendant toute la durée de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC, à partir de l'année d'application de la collecte qui suit l'extension de l'avenant à l'accord initial du 29 mars 2017, le cas échéant. Ils pourront être revus chaque année par avenant.

Si le montant collecté n'est pas engagé en totalité dans l'année, il pourra être reporté sur l'année suivante, et donner lieu, le cas échéant, à une diminution du montant des cotisations des entreprises. Cette contribution conventionnelle exceptionnelle prendra fin la même année civile que celle de la fin de la négociation collective sur le rapprochement des champs conventionnels dans l'IPC telle que définie dans le présent document de travail.

Les règles de maintien de salaires et d'autorisation d'absence pour les réunions liées à la négociation sur le rapprochement des champs conventionnels sont celles prévues par les dispositions conventionnelles actuelles, en fonction de la CCN dont relève le représentant syndical. Les feuilles d'émargement des réunions préparatoires seront fournies à l'OPCA par les organisations syndicales de salariés après chaque réunion.

Fait à Paris, le 29 mars 2017.



ACTE DE CANDIDATURE AUX ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES

Je soussigné Nom et Prénom.....
 Entreprise : Nom et adresse.....
 Emploi, fonction.....
 Adresse personnelle.....
 Numéro de téléphone.....
 Courriel.....

Déclare me porter candidat(e) aux élections professionnelles sous l'étiquette Force Ouvrière en tant que :

Titulaire Suppléant(e)
 au Comité d'Entreprise
 Délégué du Personnel
 Délégation Unique du Personnel

Date et Signature

à remettre au responsable F.O. de votre lieu de travail ou à la :
Fédération Générale Force Ouvrière, 170, avenue Parmentier – CS 20006 – 75479 Cedex 10
Tél : 01 42 01 30 00 Fax : 01 42 39 50 44
Email : secretariatfobtp@orange.fr
Site internet : www.foconstruction.com

INFORMATIONS GÉNÉRALES



**ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE,
C'EST DÉFENDRE SES DROITS**

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

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

Date :

Signature,

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

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



PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES



RE BRAVO

C'est le seul titre que je pouvais trouver à ce qui sera le début n'en doutons pas d'une longue saga. À peine élu que déjà nous nous posons d'innombrables questions sur notre petit Manu. Mais avant les questions faisons place à quelques constatations qui crèvent les yeux : notre président est beau, intelligent, il s'exprime bien c'est indéniable, il est preste, il gambade dans les escaliers, et avec quel sourire, il faut voir comme.

Mais surtout, et là nous en arrivons aux questions, il a une poignée de main qui intrigue : parlons de celle, maintenant célèbre qu'il a donnée à Trump. D'après Onesime Attufini qui, d'une part connaît bien Manu, et d'autre part est parvenu à placer une de ses petites protégées à l'Elysées, cette poignée de main était loin d'être innocente. Pour Attufini qui n'en finit pas malgré son patronyme, cette célèbre poignée de main aurait deux objectifs : enfin, ou l'un ou l'autre ou les deux. Je suis obligé d'écrire au conditionnel car il était dans mon bureau, lequel se trouve chez la grande Lulu au fond de la salle à droite, près de la porte des toilettes. Il avait bu force Picon- bières et commençait à bégayer, mais accordons lui le bénéfice du doute, en général il est très fiable.

Alors voici : le président aurait comme les anciens rois de France le don de guérir les écrouelles, et Donald serait victime de ces purulences fistuleuses à des endroits que l'on ignore au moins pour l'instant. Manu, dans un de ces élans chaleureux qui le caractérisent si bien, aurait tenté de le soulager. Ce serait la première raison.

Mais aussi, à l'occasion de cette même accolade (et ce serait la seconde raison) longue et vigoureuse, comme on aimerait tous l'avoir, Manu aurait passé en catimini à Donald un bonbon collant enveloppé d'un papier sur lequel serait écrit un numéro de téléphone. La petite protégée d'Onesime n'aurait pu voir, à la dérochée, que les deux premiers chiffres : Le mystérieux numéro commencerait par 69. On se perd en conjecture, serait-ce le Numéro personnel d'Adolfina ? Un rendez-vous coquin ?

Onésime en doute, Donald, à l'inverse de Manu préfère les jeunes et il est vrai qu'Adolfina Merkel est tout sauf un tendron.

Les observateurs avisés auront cependant remarqué les œillades énamourées lancées du Chasseur de char allemand en direction du tank américain.

Mais comme dit le sage chinois Chi-zi-tsu : vache qui pisse n'amasse pas mousse.



Votre toujours 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