

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 659 | SEPTEMBRE 2017



ÉDITORIAL

LA LIGNE ROUGE

LE FIL ROUGE AVEC LE BOUTON VERT... LE FIL VERT AVEC LE BOUTON ROUGE...

Voici les propos cultes d'un certain film complètement adaptés à la situation !

Que nous prépare le gouvernement pour cette rentrée ?

Au moment où j'écris cet édito, nous sommes dans l'attente des ordonnances qui vont modifier le Code du travail, voir le bouleverser.

Nous avons entendu, entre autres, l'arrivée du contrat de chantier, une reprise du CDI de chantier, une sorte de contrat de louage, pour tous les métiers ?????

De plus, d'après ce qu'on lit ici et là, le dossier de la pénibilité ne va pas en rester là.

Le gouvernement a répondu présent au désir du patronat en retirant du dossier pénibilité certains facteurs, comme l'exposition aux risques chimiques dangereux, l'utilisation de machines vibrantes ou de matériels portatif vibrants (vibration mécaniques), le port d'objet lourd, etc. Et ceci, en complète opposition avec l'accord de Branche de décembre 2011, sur la pénibilité du BTP, qui prenait en compte tous ces critères.

Cet accord a été signé par FO CONSTRUCTION, la CFTC et la CFE CGC, mais surtout par la totalité des Branches patronales du BTP et a été étendu au Journal Officiel (et donc s'impose à tous).

De plus, le ministère du Travail a ignoré, peut-être volontairement, « le phénomène de RAYNAUD secondaire » où le syndrome vibratoire... je vous encourage vivement à regarder sur le web ou ailleurs ce que c'est.

En ce qui concerne le port de charges lourdes, un petit exemple tout simple pour que tout le monde comprenne :

- 12 grammes c'est le poids d'un stylo.
- 125 grammes c'est le poids d'un yaourt, de chez **DANONE** par exemple (comprendra qui pourra).
- 12 000 grammes c'est le poids moyen d'un perforateur.

Tenir à bout de bras pendant des heures un de ces trois objets est totalement différent !

Et si en plus, on ajoute des vibrations, de la poussière, un peu de température (un petit 38 degrés pour commencer), un travail en hauteur et pourquoi pas, soyons fous, en site chimique.

Je ne vous parle pas non plus des « pilonnettes ou pilonneuses », ces appareils compacteurs vibrants et sautant portatifs de plus de 72 000 grammes à essence, d'où en plus on respire les gaz d'échappement, ainsi que ceux équipés de moteurs diesel pesant près de 83 000 grammes.

Ou encore, les joies de travailler avec un marteau piqueur à carburant fossile auquel on rajoute aux gaietés précédentes, la chaleur de l'engin et l'huile chaude sur les jambes...

Et que dire des engins de chantiers...

Nous saurons rappeler au gouvernement et également au patronat du BTP leur responsabilité.

Frank SERRA
Secrétaire Général

ACCORD DU 7 JUIN 2017

SUR LE DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES DANS LE CADRE DES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES AU SEIN DES CABINETS ET ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES EXPERTS, GÉOMÈTRES TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMETRES, EXPERTS FONCIERS ANNULANT LES DISPOSITIONS DES ACCORDS DU 5 MAI 2011, 27 SEPTEMBRE 2012 ET 25 SEPTEMBRE 2014

»»» TABLE DES MATIÈRES

| | |
|--|---|
| ARTICLE 1 ^{er} : CHAMP D'APPLICATION | 3 |
| ARTICLE 2 : OBJECTIF | 3 |
| ARTICLE 3 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES D'UN ASSISTANT TECHNICIEN À CELLES D'UN TECHNICIEN | 3 |
| ARTICLE 4 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES D'UN TECHNICIEN À CELLES D'UN CADRE | 3 |
| ARTICLE 5 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR DOMAINES D'ACTIVITÉS TECHNIQUES OU SUPPORT POUR LA CATÉGORIE D'EMPLOI ASSISTANTS TECHNICIENS | 4 |
| ARTICLE 6 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR DOMAINES D'ACTIVITÉS TECHNIQUES OU SUPPORTS POUR LA CATÉGORIE D'EMPLOI DES TECHNICIENS | 4 |
| 1. Première période de formation | 4 |
| 2. Deuxième période de formation | 5 |
| ARTICLE 7 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR DOMAINES D'ACTIVITÉS TECHNIQUES OU SUPPORTS POUR LA CATÉGORIE D'EMPLOI DES CADRES | 5 |
| 1. Première période de formation | 5 |
| 2. Deuxième période de formation | 5 |
| ARTICLE 8 : MISE EN ŒUVRE ET DÉLIVRANCE DES CQP | 5 |
| ARTICLE 9 : COMPOSITION ET RÔLE DU JURY | 6 |
| ARTICLE 10 : PARCOURS DE FORMATION DES CANDIDATS | 6 |
| ARTICLE 11 : SESSIONS DE FORMATION | 6 |
| ARTICLE 12 : CARACTÈRE IMPÉRATIF | 6 |
| ARTICLE 13 : DÉPÔT – EXTENSION | 6 |

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

Le présent accord national s'applique à l'ensemble des salariés et des entreprises relevant de la Convention Collective des CABINETS OU ENTREPRISES DE GÉOMÈTRES EXPERTS, GÉOMÈTRES TOPOGRAPHES, PHOTOGRAMMÈTRES, EXPERTS-FONCIERS

»»» ARTICLE 2 : OBJECTIF

Les signataires ont la volonté de corréliser le développement des compétences avec un système de progression sociale, grâce à de la formation certifiant définie à partir des activités et/ou domaines d'activités identifiés dans la cartographie des métiers afin de renforcer l'employabilité des salariés. Cette cartographie des métiers se compose de cinq familles de domaine d'activités techniques et une famille de domaine d'activités support.

- * Donnée mesure.
- * Audit conseil.
- * Ingénierie.
- * Métiers de l'immobilier.
- * Aménagement.
- * Fonctions supports.

Cette promotion sociale concerne les trois grandes catégories d'emplois présentes dans la profession :

- * Les assistants-techniciens (filières techniques, filière support).
- * Les techniciens (filières techniques, filières support).
- * Les cadres (filières techniques, filières support).

»»» ARTICLE 3 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES D'UN ASSISTANT TECHNICIEN À CELLES D'UN TECHNICIEN

L'accès à ces CQP nécessite trois ans de pratique professionnelle dans la Branche, au cours de sa carrière, au niveau II suivant la grille de classification en vigueur.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié. À partir du 1^{er} du mois suivant l'obten-

tion de la certification le salarié voit sa classification évoluer au niveau III échelon 1.

Les référentiels de formation correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers d'un niveau III de l'Éducation Nationale.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation III de l'Éducation Nationale.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

La durée de formation du Certificat de Qualification Professionnelle pourra varier de trois à douze semaines.

À compter de son obtention, et après une année de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle vers, notamment, un des domaines d'activités suivant :

- * Topographie & Organisation opérationnelle.
- * Propriété & Organisation opérationnelle.
- * Ingénierie Infrastructure & Organisation opérationnelle.
- * Métiers de l'immobilier & Organisation opérationnelle.

»»» ARTICLE 4 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES D'UN TECHNICIEN À CELLES D'UN CADRE

L'accès à ces CQP nécessite trois ans de pratique professionnelle dans la Branche, au cours de sa carrière, au niveau III échelon 3 suivant la grille de classification en vigueur

Ou cinq ans de pratique professionnelle dans la Branche, au cours de sa carrière, au niveau III échelon 2 suivant la grille de classification en vigueur.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié. À partir du 1^{er} jour du 4^e mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV échelon 1.

Exemple : *Un salarié ayant obtenu sa certification le 20 février verra sa classification changer au 1^{er} juin.*

La durée de formation du Certificat de Qualification Professionnelle pourra varier de trois à douze semaines. Les référentiels de formation correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers correspondant à un niveau I de l'Éducation Nationale.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation I de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle mis en place par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle.

»»» ARTICLE 5 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR DOMAINES D'ACTIVITÉS TECHNIQUES OU SUPPORT POUR LA CATÉGORIE D'EMPLOI ASSISTANTS TECHNICIENS

L'accès à ce CQP nécessite un an de pratique professionnelle dans la Branche, au cours de sa carrière, au niveau II échelon 1 ou 2, suivant la grille de classification en vigueur.

Les référentiels de formation sont limités aux domaines d'activités « *données mesures et fonctions supports* » correspondant à un niveau IV de l'Éducation Nationale.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié.

La durée de formation du Certificat de Qualification Professionnelle sera de l'ordre de trois semaines, adaptée aux référentiels définis par la CPNEFP.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification le salarié voit sa classification évoluer au niveau II échelon 3.

Les signataires conviennent que les CQP visés au présent article correspondent à un niveau de formation IV de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation

avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle :

- en techniques topographiques et foncières,
- tout autre CQP mis en place par la Commission Paritaire Nationale de l'emploi et de la Formation Professionnelle.

»»» ARTICLE 6 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR DOMAINES D'ACTIVITÉS TECHNIQUES OU SUPPORTS POUR LA CATÉGORIE D'EMPLOI DES TECHNICIENS

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition et de mise en application de compétences en centre de formation avec des périodes de pratiques en entreprise.

* Pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir un minimum d'un an de pratique professionnelle dans la classification niveau III échelon 1 de la Branche au cours de sa carrière.

* Pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir un minimum de deux ans de pratique professionnelle dans la classification niveau III échelon 2 de la Branche au cours de sa carrière ou avoir obtenu la certification partielle du domaine d'activité suivie de deux ans de pratique professionnelle.

Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

1. PREMIÈRE PÉRIODE DE FORMATION

La première période de formation comprend cinq semaines de formation réparties sur douze mois maximum. À l'issue de cette période et en cas de réussite à l'examen, le salarié obtient une certification partielle d'un niveau III de l'Éducation Nationale.

À partir du 1^{er} mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau III échelon 2. Les signataires conviennent que les CQP partiels correspondent à un niveau de formation III de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant notamment une Certification partielle ou un Certificat de Qualification Professionnelle en Techniques Réglementaires et Encadrement.

2. DEUXIÈME PÉRIODE DE FORMATION

La deuxième période de formation comprend cinq semaines de formation réparties sur douze mois maximum. À l'issue de cette période et en cas de réussite à l'examen, le salarié obtient son Certificat de Qualification Professionnelle.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification, le salarié voit sa classification évoluer au niveau III échelon 3.

Les référentiels correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers relatifs à un niveau II de l'Éducation Nationale.

Les signataires conviennent que le(s) CQP correspond(ent) à un niveau de formation II de l'Éducation Nationale.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant notamment un Certificat de Qualification Professionnelle :

- Techniques Réglementaire Encadrement.

»»» ARTICLE 7 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES PAR DOMAINES D'ACTIVITÉS TECHNIQUES OU SUPPORTS POUR LA CATÉGORIE D'EMPLOI DES CADRES

Celui-ci se compose de périodes d'acquisition de compétences et de mise en application en centre de formation avec des périodes pratiques en entreprise.

Les signataires conviennent que le(s) CQP correspond(ent) à un niveau de formation I de l'Éducation Nationale.

Les référentiels correspondent à l'ensemble des domaines d'activités de la cartographie des métiers relatifs à un niveau I de l'Éducation Nationale.

En cas de positionnement, la durée de formation de chaque candidat pourra être adaptée

en fonction de ses compétences évaluées par le jury paritaire et ce, conformément aux référentiels.

1. PREMIÈRE PÉRIODE DE FORMATION

Pour être éligible à la première période de formation, le salarié doit avoir trois ans de pratique professionnelle dans la Branche et la classification niveau IV échelon 1 au cours de sa carrière.

Cette durée de pratique professionnelle peut être réduite en accord entre l'employeur et le salarié. La première période de formation sera de quatre semaines réparties sur 12 mois.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification partielle, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV échelon 2.

À compter de son obtention, et après trois années de pratique professionnelle en relation avec les compétences acquises, le salarié aura la possibilité d'accroître ses compétences en suivant un Certificat de Qualification Professionnelle.

2. DEUXIÈME PÉRIODE DE FORMATION

Pour être éligible à la deuxième période de formation, le salarié doit avoir trois ans de pratique professionnelle dans la classification niveau IV échelon 2 de la Branche au cours de sa carrière ou avoir obtenu la certification partielle du domaine d'activité suivie de trois ans de pratique professionnelle. Ces durées de pratique professionnelle peuvent être réduites en accord entre l'employeur et le salarié.

La deuxième période de formation sera de quatre semaines réparties sur 12 mois.

À partir du 1^{er} du mois suivant l'obtention de la certification partielle, le salarié voit sa classification évoluer au niveau IV échelon 3.

Conformément à l'article 10.13.2 la classification du salarié au niveau V échelon 1, est laissé à l'initiative de l'employeur.

»»» ARTICLE 8 : MISE EN ŒUVRE ET DÉLIVRANCE DES CQP

Les CQP sont des certifications qualifiantes de Branche entrant dans le Titre VIII de la Convention Collective Nationale des Cabinets de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogrammètres, Experts Fonciers. Ces Certificats de Qualification Professionnelle sont délivrés par la Commission Paritaire

Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, et bénéficient d'une reconnaissance nationale.

Ces délivrances sont décidées au vu des procès-verbaux établis par les jurys, conformément aux référentiels de certification.

Ces Certificats de Qualification Professionnelle pourront :

- être déclarés auprès de la Commission Nationale des Certifications Professionnelles, afin de pouvoir être éligibles au Compte Personnel de Formation,
- au terme des 3 ans prévus par les textes en vigueur, être transformés en titre,
- être inscrits au Registre National des Certifications Professionnelles.

»»» ARTICLE 9 : COMPOSITION ET RÔLE DU JURY

Le jury est constitué de deux représentants exerçant dans la Branche, assistés par un représentant de l'organisme de formation.

- un membre pour les organisations syndicales de salariés,
- un membre pour les organisations syndicales d'employeurs.

Le jury devra se réunir une première fois lors du positionnement des candidats le cas échéant, puis, lors de la délibération finale.

Dans le cadre des CQP avec positionnement, le jury aura pour rôle d'arbitrer la composition des groupes homogènes de formation.

Celui-ci devra également déterminer le parcours de formation de chaque candidat en analysant ses compétences nécessaires à la validation des modules constituant le CQP.

Dans les quinze jours après l'examen final, le jury devra délibérer.

»»» ARTICLE 10 : PARCOURS DE FORMATION DES CANDIDATS

La reconnaissance par le jury, de l'ensemble des compétences contenues dans le module, lors du positionnement, permettra de dispenser le candidat de suivre ledit module de formation et le dispensera d'épreuve d'examen.

L'ensemble des modules de formation suivis par le candidat sera évalué par un jury sur la base d'un examen final.

La décision du jury pourra prendre en compte les contrôles en cours de formation selon les spécificités de chacune des formations.

Pour être titulaire du CQP, le candidat devra obtenir :

1° La validation des modules obtenus par dispense de suivi de formation, lors du positionnement.

2° La validation des modules suivis.

»»» ARTICLE 11 : SESSIONS DE FORMATION

Une session de formation comprendra un minimum de 6 et un maximum de 12 salariés.

La CPNEFP devra s'assurer de la qualité de la formation, du remplissage des sessions, du suivi des prises en charge par l'OPCA PL dénommé Actalians.

»»» ARTICLE 12 : CARACTÈRE IMPÉRATIF

Les cabinets et entreprises de Géomètres Experts, Géomètres Topographes, Photogramètres, Experts Fonciers de la Branche ne pourront déroger à aucune des dispositions du présent accord, lequel revêt un caractère impératif, sauf dans un sens plus favorable pour les salariés.

»»» ARTICLE 13 : DÉPÔT – EXTENSION

Des lors qu'il n'aurait pas fait l'objet d'une opposition régulièrement exercée par la majorité des organisations syndicales, le présent accord fera l'objet d'un dépôt dans les conditions prévues par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Ce dépôt sera effectué au même moment que la demande d'avis auprès des services centraux du ministre chargé de l'Emploi. Après l'obtention de l'avis favorable du ministre chargé de l'Emploi, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées aux articles L. 2261-24 et suivants dudit Code. L'extension du présent accord sera demandée par la partie la plus diligente. Cet accord sera ouvert à la signature jusqu'au 21 juin 2017.

À Paris le 7 Juin 2017

AVENANT N° 13 DU 2 JUIN 2017 À L'ACCORD DU 13 FÉVRIER 2004

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

Les présentes dispositions se substituent à l'avenant n° 12 du 2 juin 2016 (et aux avenants précédents) relatif aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982.

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

L'ensemble des Rémunérations Minimales Annuelles Garanties (REMAG) issues de l'accord du 13/02/2004 relatif à la Classification des ouvriers et employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) et de ses avenants n°s 1 à 12 afférents aux rémunérations minimales annuelles garanties des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 est revalorisé :

de façon dégressive de 0,9 % à 0,4 %.

En conséquence, et conformément au présent accord, la REMAG des ouvriers, employés, techniciens, agents de maîtrise (ETAM) relevant des dispositions de la Convention Collective Nationale des Tuiles et Briques du 17 février 1982 s'établit à compter du 1^{er} Janvier 2017 selon le barème suivant :

| | NIVEAU A | NIVEAU B | NIVEAU C | NIVEAU D |
|-----------------|----------|----------|----------|----------|
| Groupe 1 | 19 205 € | 19 687 € | 19 771 € | 20 277 € |
| Groupe 2 | 20 293 € | 20 907 € | 21 745 € | 22 819 € |
| Groupe 3 | 22 821 € | 23 570 € | 24 816 € | 26 300 € |
| Groupe 4 | 26 348 € | 27 122 € | 28 711 € | 30 865 € |
| Groupe 5 | 30 910 € | 32 125 € | 34 684 € | 37 782 € |

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

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

Euros / mensuel

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

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

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

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

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

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

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

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

»»» ARTICLE 4 : DÉNONCIATION ET RÉVISION

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

Il pourra également être révisé conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail qui prévoit, d'une part, que l'engagement de la révision est réservé aux signataires ou adhérents de la Convention ou de l'accord pendant une période correspondant à un cycle électoral mais qu'il est ensuite ouvert à l'ensemble des organisations représentatives dans le champ d'application de la Convention ou de l'accord.

»»» ARTICLE 5 : ADHÉSION

L'adhésion au présent accord s'exerce conformément aux conditions prévues par le Code du travail et notamment selon l'article L. 2261-3 et suivants.

Peuvent adhérer à cet accord, toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs ou des employeurs pris individuellement. L'adhésion est notifiée aux signataires de l'accord et fait l'objet d'un dépôt dans des conditions prévues par voie réglementaire, à la diligence de son ou de ses auteurs.

»»» ARTICLE 6 : NOTIFICATION ET DÉPÔT DE L'ACCORD

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

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

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

Fait a Paris le 2 Juin 2017



ACCORD RELATIF AUX MISSIONS ET À L'ORGANISATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE L'INDUSTRIE CIMENTIÈRE

Les partenaires sociaux de la Branche de l'industrie cimentière reconnaissent la priorité du dialogue social de Branche.

Dans ce cadre, ils saisissent l'occasion donnée par plusieurs dispositions de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels pour :

- donner un cadre formel aux réunions paritaires de négociation de l'industrie cimentière,
- préciser les missions des partenaires sociaux de la Branche en matière d'interprétation des textes conventionnels,
- encadrer les modalités matérielles de fonctionnement des diverses réunions paritaires de négociation et d'interprétation.

Ces objectifs conduisent les partenaires sociaux de la Branche à créer par le présent accord une instance paritaire dénommée « Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation » (CPPNI), dont les différents rôles et les modalités de fonctionnement sont précisées dans les dispositions qui suivent.

»»» ARTICLE 1: PRINCIPES PRÉLIMINAIRES

La CPPNI est composée de l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives dans le champ de l'une et/ou l'autre des trois Conventions Collectives Nationales de l'industrie cimentière ci-après listées :

- la Convention Collective Nationale Ingénieurs et Cadres du 05/07/1963 (IDCC 363) ;
- la Convention Collective Nationale Ouvriers du 02/02/1976 (IDCC 832) ;
- la Convention Collective Nationale ETDAM du 02/02/1976 (IDCC 833).

Ces organisations syndicales et patronales représentatives sont fixées par voie d'arrêté ministériel. La CPPNI exerce les missions d'intérêt général suivantes :

- elle représente la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics ;
- elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi ;
- elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

La CPPNI peut rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une Convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire.

Elle peut également exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du présent code.

Pour remplir à bien les différentes missions qui lui sont imparties par les textes législatifs et réglementaires et par les partenaires sociaux au niveau de la Branche, la CPPNI peut s'appuyer sur différentes instances destinées à nourrir les réflexions des acteurs du dialogue

social de Branche, telles que l'OPCA compétent pour la Branche, son Observatoire Prospectif des Métiers et des Qualifications, la CPNEFP de l'industrie cimentière.

Dans son rôle de veille des conditions de travail et de l'emploi, la CPPNI pourra entre autres s'appuyer sur les bilans statistiques annuels réalisés au sein de la CPNEFP et sur le rapport annuel de Branche présenté dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires minima conventionnels.

Dans son rôle de représentant de la Branche, la CPPNI pourra proposer des initiatives destinées à faire connaître le dispositif conventionnel de l'industrie cimentière, ses caractéristiques et ses métiers.

»»» ARTICLE 2 : LA CPPNI DANS SON RÔLE DE NÉGOCIATION

2.1. MISSIONS GÉNÉRALES

À titre liminaire, il est rappelé que le principe de loyauté et de transparence doit présider à toutes les phases de négociation collective entre les organisations syndicales et patronales de la Branche.

Dans son rôle de négociation, la CPPNI s'attache à remplir les missions dévolues à la Branche professionnelle figurant à l'article L. 2232-5-1 du Code du travail.

Elle est également réunie en vue des négociations périodiques obligatoires de Branche prévues par la loi, les négociations prévues à l'article 1 du protocole d'accord du 15 décembre 1983 sur les négociations collectives, et de manière générale pour toute négociation menée par les partenaires sociaux au niveau de la Branche de l'industrie cimentière.

La CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur les négociations menées au niveau de la Branche, selon les modalités prévues par les textes législatifs et réglementaires.

Afin d'établir ledit rapport annuel, la CPPNI reçoit les accords collectifs conclus par les entreprises relevant des Conventions Collectives de l'industrie cimentière visés à l'article L. 2232-9, II, 3° du Code du travail, dans les conditions prévues à l'article 4.2 des présentes.

2.2. PRINCIPES DIRECTEURS DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE AU SEIN DE LA CPPNI

Les partenaires sociaux reconnaissent la priorité d'un dialogue social de Branche dynamique et en adhésion avec leurs attentes.

À ce titre, ils conviennent que la CPPNI, dans son rôle de négociation, observe les principes directeurs suivants :

2.2.a – Agenda social de la CPPNI

Une fois par an, les membres de la CPPNI se réunissent pour établir un agenda social prévisionnel pour l'année considérée (dénommée « réunion de l'agenda social »), et les dates de réunions prévisionnelles y afférentes, au regard des obligations légales et des objectifs de négociation.

Il est rappelé que, conformément à l'article L. 2232-9, III, du Code du travail, la CPPNI se réunit au moins trois fois par an dans le cadre des négociations périodiques obligatoires de Branche prévues par la loi.

Une des réunions sera consacrée à la validation du rapport d'activité précité de l'année écoulée avant sa transmission à l'administration.

2.2.b – Périodicité et méthode de négociation

La CPPNI pourra le cas échéant, à l'occasion d'une de ses réunions décider de l'opportunité d'adapter les périodicités des négociations obligatoires de Branche précitées pour tout ou partie des thèmes. Ces adaptations devront faire l'objet d'un accord de Branche et respecter les limites prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Par ailleurs, la CPPNI pourra décider, dans une logique de dynamisme du dialogue social de Branche et par souci de se doter d'accords de Branche lisibles et pédagogiques :

- de négocier un accord de méthode visant à encadrer la négociation d'un accord de Branche (thèmes à aborder, nombre et calendrier des négociations, méthodologie de travail, informations partagées, etc.) ;
- d'insérer dans un accord de Branche une clause de rendez-vous, compte tenu des thèmes abordés dans l'accord et de la durée de celui-ci ;

- de fixer les modalités de suivi d'un accord de Branche ;
- de rédiger au début d'un accord de Branche un préambule présentant clairement les objectifs de celui-ci.

Il est précisé que, conformément aux dispositions légales en vigueur, l'absence ou la méconnaissance de ces dispositions n'est pas de nature à entraîner la nullité de l'accord de Branche conclu.

La CPPNI négociera également la durée de l'accord de Branche, qui peut être conclu pour une durée déterminée ou indéterminée. À défaut de stipulation expresse, l'accord sera conclu pour une durée légale de cinq ans fixée à l'article L. 2222-4 du Code du travail.

Enfin, chaque réunion de négociation de la CPPNI donnera lieu à établissement d'un compte-rendu.

2.3. RÉUNIONS DE LA CPPNI DANS SON RÔLE DE NÉGOCIATION

2.3.a - Convocation de la CPPNI

Pour chaque réunion de la CPPNI, une convocation est adressée aux organisations membres de la CPPNI par son secrétariat 15 jours ouvrés au moins avant la date prévue pour la réunion. Les documents de travail, s'ils ne sont pas envoyés avec la convocation, pourront être adressés aux organisations dans un délai maximum de 10 jours ouvrés avant la date de la réunion.

Chaque organisation syndicale représentative devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion.

2.3.b - Composition de la CPPNI

> Séances plénières

Il est convenu que les réunions paritaires plénières de négociation et/ou de concertation visant l'ensemble du champ couvert par les Conventions Collectives de la Branche de l'industrie cimentière, en ce compris la réunion annuelle de l'agenda social, seront composées de 4 représentants maximum pour chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'ensemble de ce champ.

La partie patronale fixe librement sa composition, dans la limite du nombre de représentants de la délégation syndicale dans sa configuration maximale.

Les organisations syndicales s'efforceront lors de la composition de leur délégation, de parvenir à une représentation des hommes et des femmes représentative de la proportion des effectifs des deux sexes dans la Branche.

Les commissions mixtes paritaires convoquées par les pouvoirs publics en application de l'article L. 2261-20 du Code du travail, sont considérées comme des séances plénières de la CPPNI (en sus de celles fixées à l'agenda social), sans préjudice cependant de la mise en œuvre par l'Administration compétente de l'article R. 2261-10 du même code.

> Réunions préparatoires syndicales

En amont de chaque réunion paritaire plénière, les organisations syndicales précitées ont la faculté d'organiser, ensemble ou séparément, une réunion préparatoire si possible accolée à la date de la réunion plénière.

Chaque organisation syndicale est composée de 7 représentants maximum, sauf accord de certaines organisations pouvant s'entendre entre elles pour un autre mode de répartition en cas de réunion préparatoire commune à plusieurs organisations.

Parmi ces représentants, figureront dans la mesure du possible les participants à la réunion plénière de la CPPNI afin d'optimiser la qualité des échanges.

Chaque organisation syndicale devra faire connaître au secrétariat de la CPPNI les noms de ses représentants, au minimum 5 jours ouvrés avant la réunion préparatoire.

»»» ARTICLE 3 : LA CPPNI DANS SON RÔLE D'INTERPRÉTATION

3.1. MISSIONS

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI a pour objet de statuer sur les difficultés d'interprétation des différents textes conventionnels de la Branche de l'industrie cimentière qui se posent aux entreprises et salariés. Cette disposition ne vise en aucune façon les cas individuels.

Elle peut également, conformément à l'article L. 2232-9, I, du Code du travail, rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses conventionnelles de Branche, en ce compris ses avenants et annexes, dans les conditions men-

tionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

3.2. SOLLICITATION ET DÉLIBÉRATION

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 1 de l'article 3.1 ci-dessus, la CPPNI est sollicitée par une organisation représentative de la Branche de l'industrie cimentière, par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat de la CPPNI. La lettre doit exposer clairement les dispositions sujettes à interprétation afin que la demande soit examinée par la CPPNI à l'occasion de sa prochaine réunion et en tout état de cause dans le délai d'un mois au plus tard.

Au titre de la mission figurant à l'alinéa 2 de l'article 3.1 ci-dessus, la CPPNI est sollicitée dans les conditions prévues par la juridiction de l'ordre judiciaire en application de l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

La CPPNI peut, par procès-verbal :

- soit émettre un avis unanime des organisations sur l'interprétation des dispositions visées par la demande.

Dans ce cas, le procès-verbal de la CPPNI vaudra avenant interprétatif ayant la même valeur que les clauses des textes conventionnels de Branche ;

- soit, à défaut d'unanimité un procès-verbal signé par les participants est dressé, qui expose leurs points de vue respectifs. Cette question sera inscrite à l'ordre du jour de la prochaine réunion de l'agenda social de la CPPNI.

3.3. COMPOSITION DE LA CPPNI DANS SON RÔLE D'INTERPRÉTATION

Dans son rôle d'interprétation, la CPPNI est composée, d'une part, de deux représentants de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de la Branche de l'industrie cimentière, et, d'autre part, d'un nombre égal de représentants des organisations professionnelles représentatives au niveau de ladite Branche.

Les représentants de chaque organisation syndicale sont désignés par celle-ci auprès du secrétariat de la CPPNI, au plus tard 5 jours ouvrés avant la date de la réunion. Il sera fait appel, de préférence, pour ces désignations, à des personnes ayant participé à l'élaboration du texte conventionnel en cause ou qui en ont une bonne connaissance.

»» ARTICLE 4 : MODALITÉS MATÉRIELLES DE FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI

4.1. SECRÉTARIAT ET SIÈGE DE LA CPPNI

Le siège de la CPPNI est situé à l'adresse du SFIC.

Le SFIC assure le secrétariat de la CPPNI. Il est chargé à ce titre :

- de la réception des diverses demandes de négociation et d'interprétation, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la réception des accords collectifs d'entreprise visés à l'article 4.2 ci-après, et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de l'envoi aux partenaires sociaux membres de la CPPNI des convocations et documents nécessaires à la tenue des réunions ;
- de la rédaction des comptes rendus et procès-verbaux des réunions de la CPPNI et de leur transmission aux partenaires sociaux membres de la CPPNI ;
- de la préparation du rapport annuel d'activité prévu à l'article 2.1 ci-dessus, en vue de sa validation par la CPPNI puis de sa transmission à l'Administration.

Les comptes rendus et procès-verbaux sont transmis pour avis aux participants de la réunion de la CPPNI et à leurs organisations dans un délai de 3 semaines après la réunion, les participants ayant 2 semaines pour faire part de leurs éventuelles corrections. Le défaut de réponse dans ce délai vaudra acceptation.

Les membres de la CPPNI devront observer la confidentialité des échanges et documents des réunions de la CPPNI qui auront été précisés et libellés comme tels en séance.

4.2. RÉCEPTION DES ACCORDS COLLECTIFS D'ENTREPRISE

En application de l'article L. 2232-9, II, 3° du Code du travail, le rapport annuel d'activité de la CPPNI comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus l'année civile visée et relatifs à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps.

Conformément à l'article D. 2232-1-1 du Code du travail, il est convenu que ces accords conclus au sein des entreprises relevant de la Branche de l'Industrie cimentière, doivent être transmis à la CPPNI à l'une des coordonnées suivantes :

Adresse postale :

CPPNI de l'Industrie cimentière c/o SFIC
7 place de la Défense
92974 Paris la Défense Cedex

Adresse numérique :

cppniciment@sfic.fr

Le secrétariat de la CPPNI accusera réception auprès de l'expéditeur de chaque accord ainsi reçu et le transmettra aux organisations membres de la CPPNI.

»»» ARTICLE 5 : DISPOSITIONS FINALES

5.1. CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant du champ d'application couvert par l'ensemble des Conventions Collectives Nationales de la Branche de l'industrie cimentière, à savoir :

- Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963 ;
- Convention Collective Nationale du personnel ouvrier de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976 ;
- Convention Collective Nationale du personnel employés, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise de l'industrie de la fabrication des ciments du 2 février 1976.

5.2. DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR. CLAUDE DE RENDEZ-VOUS

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet à partir du jour de son dépôt auprès du Ministère en charge des Relations du travail.

L'accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de trois ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations sont nécessaires.

5.3. NOTIFICATION, DÉPÔT EXTENSION

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

5.4. ADHÉSION

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

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

5.5. RÉVISION ET DÉNONCIATION

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de l'ensemble du champ visé à l'article 5.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

5.6. DISPOSITIONS ABROGÉES

Sont abrogés, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- les articles 1 et 2 de l'accord du 16/01/1991 sur « la négociation salariale annuelle de Branche et sur l'exercice du droit syndical » ;
- l'article 33 de la Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963.

Fait à Paris La Défense, le 7 juin 2017.

AVENANT DU 17 MAI 2017

AUX CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DU 2 FÉVRIER 1976 (RELATIVES AUX PERSONNELS OUVRIERS ET ETDAM)

»»» ARTICLE 1 : GRILLE DES SALAIRES MENSUELS GARANTIS

À compter du 1^{er} mars 2017, les salaires mensuels garantis sont augmentés pour être portés aux valeurs suivantes pour chaque coefficient d'emploi :

| COEFFICIENT | SALAIRE MENSUEL GARANTI |
|-------------|-------------------------|
| 140 | 1 486 € |
| 150 | 1 496 € |
| 160 | 1 506 € |
| 170 | 1 516 € |
| 180 | 1 528 € |
| 190 | 1 543 € |
| 205 | 1 610 € |
| 215 | 1 687 € |
| 225 | 1 767 € |
| 235 | 1 846 € |
| 245 | 1 930 € |
| 255 | 2 077 € |
| 270 | 2 123 € |
| 290 | 2 283 € |
| 310 | 2 449 € |
| 335 | 2 647 € |
| 360 | 2 861 € |

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

La valeur du Point 100 Profession, telle que visée aux articles 3 des Conventions Collectives Nationales du personnel Ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976, sera revalorisée en deux temps à :

– **4,9879 € au 1^{er} mars 2017**, soit une revalorisation de 0,50 % par rapport à la dernière valeur connue du Point 100 Profession ;

– **5,00 € au 1^{er} septembre 2017**, soit une revalorisation supplémentaire de 0,24 % par rapport à la valeur ci-dessus.

»»» ARTICLE 3 : PRIME DE VACANCES

Le montant de la prime de vacances telle que visée aux articles 10 (Convention Collective Nationale du Personnel Ouvrier) et 9 (Convention Collective Nationale du Personnel ETDAM) est porté à **771 €** au 1^{er} mars 2017.

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

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

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

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

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

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

Les disparités de rémunération entre les établissements d'une même entreprise ne peuvent pas, pour un même emploi, être fondées sur l'appartenance des salariés de ces établissements à l'un ou l'autre sexe. Dès lors, les entreprises prendront les actions correctives dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les institutions représentatives du personnel), afin de supprimer, à situation comparable, les écarts constatés, et qui ne peuvent s'expliquer de manière objective, à partir de leur propre rapport annuel.

»» ARTICLE 6 : DE RENDEZ-VOUS

Le SFIC communique régulièrement aux organisations syndicales représentatives les données relatives à la production de ciment en France par les sociétés cimentières adhérentes du SFIC pour l'année 2016, sur la base d'estimations dans un premier temps, puis sur la base des chiffres réels quand ils seront connus du SFIC.

Il est convenu qu'en cas d'écart de plus ou moins 500 000 tonnes entre le volume estimé et le volume réel sur l'année civile 2016, les parties se réuniront pour examiner les revalorisations précitées à l'aune des chiffres réels et du contexte économique qu'ils traduisent.

»» ARTICLE 7 : DISPOSITIONS FINALES

7.1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent des Conventions Collectives Nationales de l'Industrie de la Fabrication des Ciments du personnel Ouvrier et du personnel ETDAM du 2 février 1976. Le présent avenant s'appliquera sans préjudice des dispositions légales et notamment des articles L. 2241-1, L. 3232-1 et L. 3232-3 du Code du travail.

7.2. DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2017.

7.3. NOTIFICATION, DÉPÔT EXTENSION

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

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

7.4. ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer par simple déclaration auprès du Ministère en charge des relations du travail l'adhésion est notifiée aux parties signataires et doit faire l'objet d'un dépôt, conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

7.5. RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent avenant a un caractère impératif. Il pourra être dénoncé dans les conditions prévues par l'article L. 2261-9 du Code du travail. Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau de l'ensemble du champ visé à l'article 7.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Fait à Paris La Défense, le 17 mai 2017

AVENANT DU 17 MAI 2017

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 5 JUILLET 1963 (RELATIVE AU PERSONNEL INGÉNIEURS ET CADRES)

»»» ARTICLE 1 : RÉVALORISATION DU « POINT 100 PROFESSION »

La valeur du Point 100 Profession, telle que visée à l'article 6 de l'Annexe classifications et appointements de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963, sera portée à **5,4004 €** au 1^{er} mars 2017, soit une revalorisation de **0,50 %** par rapport à la dernière valeur connue du Point 100 Profession.

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

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

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

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

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

»»» ARTICLE 3 : CLAUDE DE RENDEZ-VOUS

Le SFIC communique régulièrement aux organisations syndicales représentatives les données relatives à la production de ciment en France par les sociétés cimentières adhérentes du SFIC pour l'année 2016, sur la base d'estimations dans un premier temps, puis sur la base des chiffres réels quand ils seront connus du SFIC.

Il est convenu qu'en cas d'écart de plus ou moins 500 000 tonnes entre le volume estimé et le volume réel sur l'année civile 2016, les parties se réuniront pour examiner les revalorisations précitées à l'aune des chiffres réels et du contexte économique qu'ils traduisent.

»»» ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES

4.1. CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant, établi en vertu des articles L. 2231-1 et L. 2231-3 du Code du travail, s'applique aux entreprises qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Ingénieurs et Cadres de l'industrie de la fabrication des ciments du 5 juillet 1963.

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

4.2. DURÉE, ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet rétroactivement à compter du 1^{er} mars 2016.

4.3 - NOTIFICATION, DÉPÔT, EXTENSION

Conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent avenant notifie, par lettre recommandée

INDUSTRIE CIMENTIÈRE

avec accusé de réception, le texte à l'ensemble des organisations représentatives à l'issue de la procédure de signature.

Le présent avenant fera l'objet des formalités de dépôt et de demande d'extension par la partie la plus diligente conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et L. 2261-24 du Code du travail.

4.4. ADHÉSION

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

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

4.5. RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent avenant a un caractère impératif.

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs organisations syndicales ou patronales visées à l'article L. 2261-7 du Code du travail. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales et patronales représentatives au niveau du champ visé à l'article 4.1 ci-dessus afin qu'une négociation puisse s'engager sans tarder.

Salaires minima conventionnels des Ingénieurs et Cadres au 1^{er} mars 2017

POINT 100 : **5,4004 €**

Heures : 152,25

| Coefficients hiérarchiques | Salaires mensuels base CCN | Salaires annuels base CCN |
|----------------------------|----------------------------|---------------------------|
| | (1) | (2) |
| 185 | 1 522,00 € | 19 786,00 € |
| 210 | 1 727,00 € | 22 451,00 € |
| 230 | 1 892,00 € | 24 596,00 € |
| 250 | 2 056,00 € | 26 728,00 € |
| 270 | 2 220,00 € | 28 860,00 € |
| 290 | 2 385,00 € | 31 005,00 € |
| 310 | 2 549,00 € | 33 137,00 € |
| 330 | 2 714,00 € | 35 282,00 € |
| 350 | 2 878,00 € | 37 414,00 € |
| 360 | 2 960,00 € | 38 480,00 € |
| 370 | 3 043,00 € | 39 559,00 € |
| 380 | 3 125,00 € | 40 625,00 € |
| 390 | 3 207,00 € | 41 691,00 € |
| 400 | 3 289,00 € | 42 757,00 € |
| 600 | 4 934,00 € | 64 142,00 € |

(1) [coefficient hiérarchique x horaire de référence (152,25 heures) x valeur du point 100] / 100 ; les valeurs obtenues sont ensuite arrondies à l'unité supérieure.

(2) Salaire mensuel base CCN x 13. Les montants sont hors avantages d'ancienneté (sous réserve des dispositions propres à la position II), hors prime de productivité ou de production et hors prime variable.

CONVENTIONS COLLECTIVES PRODUCTION & TRANSFORMATION DES PAPIERS, CARTONS, CELLULOSES ET PRODUITS CONNEXES

NAO 2017 DE LA BRANCHE SUR LES SALAIRES MINIMAS CONVENTIONNELS : UN ACCORD A ÉTÉ TROUVÉ

FO Papier Carton a participé le 29 mars, le 31 mai et le 4 juillet 2017 à plusieurs réunions paritaires nationales de cette Branche. La Fédération était représentée par Nicolas Cauchy, Yves Bernauer, Yannick Farré, Christophe Cossin, Christophe Vanier et Albéric Deplanque. Les autres o.s. de salariés de la Branche papier carton étaient représentées par la Filpac CGT : 6 délégués – la FCE Cfdt : 6 – la CFE CGC : 2 – la Cftc : 2

Rappel : les derniers accords de NAO de branche sur les salaires mensuels des minima conventionnels datent de fin avril 2016.

Après une difficile et délicate négociation échelonnée entre fin mars et mi juin 2017, le syndicat patronal de la Branche du papier carton l'UNIDIS, a revu à la hausse sa proposition initiale de fin mars 2017 d'AGS des SMMC (Augmentation Générale des Salaires Mensuel Minima Conventionnel) de + 0,8 % en nous proposant, fin mai 2017, une AGS de + 1 % de revalorisation des SMMC de la grille de classification nationale des OETAM (ouvrier, employé, technicien & agent de maîtrise).

Pour la grille des minima des Ingénieurs et Cadres, l'UNIDIS a proposé fin mars une AGS de + 0,6 % sur les 2 premiers niveaux de la grille et + 0,4 % sur les 3 derniers niveaux de la grille. Puis elle a fait, mi-juin, une seconde proposition d'AGS de + 0,8 % sur toute la grille.

Les fédérations syndicales des secteurs du Papier Carton de la CFDT, de la CFTC et de la Filpac-Cgt du Papier Carton ont annoncé leurs signatures de cette proposition d'accord national (entre mi-juin et début juillet).

Pour FO, cette proposition patronale d'AGS de + 1 % a été débattue entre l'équipe de négociation FO Papier Carton présente le 4 juillet en réunion préparatoire FO groupe de travail, et cette proposition a été approuvée.

Pour l'ensemble des primes conventionnelles diverses à minima (hors celle de l'ancienneté qui est bloquée depuis 2001), le syndicat patronal l'UNIDIS a finalement proposé une AG de + 0,8 % (ce n'était d'abord que + 0,6 % fin mars 2017).

| Avantage / Primes diverses minima conventionnel | Valeur depuis le 1 ^{er} avril 2016 | Proposition FO pour 2017 | Évolution proposée par FO | Proposition patronale au 1 ^{er} juillet 2017 | Évolution proposition patronale en 2017 |
|--|---|--------------------------|---------------------------|---|---|
| Panier de nuit – mini branche | 5,29 € | 5,42 € | 2,50 % | 5,34 € | 0,95 % |
| Base de l'avantage pécuniaire de nuit | 638 € | 653,95 € | 2,50 % | 643 € | 0,78 % |
| Garantie annuelle mini de rémunération des OETAM = le coef 125 + 3 % x 12 mois | 18 169 € | 18 664 € | 2,72 % | 18 355 € | 1,02 % |
| Astreinte par semaine – minima branche | 111,22 € | 114,00 € | 2,50 % | 112,11 € | 0,80 % |
| Astreinte par jour et majoration si jour férié – minima branche | 15,90 € | 16,30 € | 2,50 % | 16,03 € | 0,82 % |

PAPIERS CARTONS

CCN Production & Transformation des P.C.C./Salaires Mensuel Minima Conventionnel = SMMC dans la Grille de Classification des OETAM – Ouvriers, Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise – Accord du 22 novembre 2006

| Classification Coefficients | | | SMMC Salaire Mensuel Minima Conventionnel | Ecart avec le Coeff inférieur depuis le 1 ^{er} avril 2016 | Proposition FO pour 2017 | Valeur de l'AG proposée par FO | Proposition FO d'évolution entre ancien et nouveau SMMC | Proposition patronale au 1 ^{er} juillet 2017 | Valeur de l'AG proposée par le syndicat patronal de la Branche | Proposition d'évolution patronale entre ancien et nouveau SMMC |
|-----------------------------|-----------|-----|---|--|--------------------------|--------------------------------|---|---|--|--|
| | | | En vigueur depuis le 1 ^{er} avril 2016 | | | | | | | |
| Niveau I | échelon 1 | 125 | 1 470 € | / | 1 510 € | 40 € | 2,72 % | 1 485 | 15 € | 1,02 % |
| | échelon 2 | 130 | 1 477 € | 7 € | 1 517 € | 40 € | 2,71 % | 1 492 | 15 € | 1,02 % |
| | échelon 3 | 135 | 1 483 € | 6 € | 1 523 € | 40 € | 2,70 % | 1 498 | 15 € | 1,01 % |
| Niveau II | échelon 1 | 140 | 1 500 € | 17 € | 1 540 € | 40 € | 2,67 % | 1 515 | 15 € | 1,00 % |
| | échelon 2 | 150 | 1 520 € | 20 € | 1 560 € | 40 € | 2,63 % | 1 535 | 15 € | 0,99 % |
| | échelon 3 | 160 | 1 545 € | 25 € | 1 585 € | 40 € | 2,59 % | 1 560 | 15 € | 0,97 % |
| Niveau III | échelon 1 | 170 | 1 579 € | 34 € | 1 619 € | 40 € | 2,53 % | 1 595 | 16 € | 1,01 % |
| | échelon 2 | 185 | 1 612 € | 33 € | 1 652 € | 40 € | 2,48 % | 1 628 | 16 € | 0,99 % |
| | échelon 3 | 195 | 1 646 € | 34 € | 1 686 € | 40 € | 2,43 % | 1 662 | 16 € | 0,97 % |
| Niveau IV | échelon 1 | 215 | 1 793 € | 147 € | 1 833 € | 40 € | 2,23 % | 1 811 | 18 € | 1,00 % |
| | échelon 2 | 235 | 1 940 € | 147 € | 1 980 € | 40 € | 2,06 % | 1 959 | 19 € | 0,98 % |
| | échelon 3 | 260 | 2 102 € | 162 € | 2 142 € | 40 € | 1,90 % | 2 123 | 21 € | 1,00 % |
| Niveau V | échelon 1 | 285 | 2 287 € | 185 € | 2 327 € | 40 € | 1,75 % | 2 310 | 23 € | 1,01 % |
| | échelon 2 | 315 | 2 519 € | 232 € | 2 559 € | 40 € | 1,59 % | 2 544 | 25 € | 0,99 % |
| | échelon 3 | 350 | 2 784 € | 265 € | 2 824 € | 40 € | 1,44 % | 2 812 | 28 € | 1,01 % |

Salaires annuel minima conventionnel de Branche de la grille de classification des Ingénieurs et Cadres – Accord du 13 décembre 2010

| Niveaux | Rémunération Annuelle Minimale (RAM) Valeur 2016 | RAM 2017 proposée par FO | Évolution proposée par FO | RAM 2017 proposée par le Patronat | Évolution proposition patronale en 2017 |
|-------------------------------|--|--------------------------|---------------------------|-----------------------------------|---|
| Débutant -2 ans | 26 999 € | 27 479 € | 1,78 % | 27 215 € | 0,80 % |
| Débutant 2 à 5 ans ancienneté | 30 180 € | 30 660 € | 1,59 % | 30 421 € | 0,80 % |
| A bloqué depuis 2014 | 37 600 € | 38 080 € | 1,28 % | 37 901 € | 0,80 % |
| B bloqué depuis 2014 | 43 354 € | 43 834 € | 1,11 % | 43 701 € | 0,80 % |
| C bloqué depuis 2014 | 56 773 € | 57 253 € | 0,85 % | 57 227 € | 0,80 % |

INFORMATIONS GÉNÉRALES

AGENDAS ET CALENDRIERS 2018

LES AGENDAS DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE

FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION 2018

SONT DÉSORMAIS DISPONIBLES

ET NOUS SOMMES HEUREUX DE POUVOIR

VOUS LES OFFRIR GRACIEUSEMENT.

À l'intérieur, vous trouverez la liste de toutes nos Unions Départementales Force Ouvrière ainsi que des renseignements vous concernant.

Et suite au succès de l'année dernière, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous propose à nouveau ses calendriers, que vous pouvez dès à présent commander.

Pour être sûr d'en recevoir, veuillez compléter et nous envoyer le formulaire suivant :

»»» COMMANDE

Nom et prénom :

Syndicat :

Quantité agendas :

Quantité calendriers :

Adresse de livraison :

.....

Tél. : Courriel :

Fax : 01 42 39 50 44

Courriel : accueilfgfo@orange.fr

Date :

Signature :

Suite à des problèmes de livraison de certains colis les années précédentes, nous vous prions de contacter la Fédération après réception de votre commande.



**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



VI (-SVQ) : TC

(La valeur intrinsèque des solvabilités subséquentes liées à la vulnérabilité des quotients non résolutoires influent la somme des totaux considérés lors de leur mise en regard) Cela peut sembler évident de prime abord, encore fallait-il le démontrer. J'ai mis en exergue cette équation dont je suis l'inventeur en tant que mathématicien. Il s'agit d'une bonne entrée en matière des lignes qui vont suivre.

J'étais en vacances en Corse, un peu comme tous les Ministres, mais moi, j'étais chez un ami, naturel du pays. Un soir, sur sa terrasse perchée en haut d'un rocher, nous en étions au Casanis, le pastis Corse, quand il me dit tout de go : « *Je lis tes études avec intérêt, car je suis moi-même un érudit, mais tu me surprends toujours par l'agilité de ton esprit et la profondeur de tes analyses. Cependant, je m'étonne que tu n'aies jamais fait mention de Sosthène Trugludu, que tu as formé et qui est à l'heure actuelle l'un des meilleurs, pour ne pas dire le meilleur des économistes du monde entier, voire plus, mais n'anticipons pas* ». Nous dérivâmes ensuite dans des analyses sur le physique si particulier des danseuses du Lido mais cela n'avait plus rien à voir, je vous en fais donc grâce.

De retour à Paris je sombrais dans de profondes réflexions et je me dis : c'est sûr, Doumè a raison, l'important c'est l'économie. Et après le Président dont j'ai souvent ici fais l'éloge, vient le ministre de l'Économie qui tient les cordons de la bourse et ce Ministre c'est M. Lemaire. Et qui est derrière M. Lemaire (en tout bien tout honneur) ? Sosthène Trugludu. Pour mémoire, je rappelle que c'est lui qui a mis en pratique l'équation que je mentionnais plus haut. On se souvient des succès obtenus en leur temps par M. Sapula, maire d'Issy, et ce, grâce à Trugludu : dans une situation financière tragique, notre sympathique édile avait pu faire de grosses commissions dont le résultat s'était fait sentir dans toute la ville. On imagine son soulagement.

Notre pauvre Ministre n'y comprend goutte en économie, (il serait très fort au lancé de chique, mais c'est un art très différent). Il s'est déjà pris les pieds dans le tapis lors de l'élection présidentielle et il craint de recommencer et de se faire jeter comme un malpropre. Un bon point pour lui cependant : s'être adjoint Trugludu. Il devra pourtant surveiller la fougue de notre génial économiste, qui saisit souvent toutes les ouvertures qui s'offrent à lui pour s'y engouffrer. On compte sur M. Lemaire pour qu'il veille à protéger au moins ses arrières.

Souhaitons bonne chance et plein succès à ce couple dans leur résolution farouche de rendre les riches toujours plus riches, car c'est du simple bon sens : ils ont l'habitude de gérer, alors que les pauvres gaspillent souvent leur maigre pécule en alcool frelaté.

Gérard Mansoif, Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé



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