



ÉDITORIAL

DISPARITION DE NOTRE CAMARADE RENÉ MALBÊTE

Notre camarade René Malbête est décédé.

Ce camarade a beaucoup œuvré pour la Fédération Générale. Ancien maçon, puis professeur de maçonnerie, il s'est investi tout d'abord dans les Cfa. Élu secrétaire général du syndicat national FO des Cfa, il est devenu ensuite membre de la Commission Administrative Fédérale et responsable du secteur prévoyance et retraite de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction.

Son départ prématuré nous attriste fortement.

Frank SERRA
Secrétaire Général



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE
CONSTRUCTION

Madame la Ministre Muriel PENICAUD
Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation
professionnelle et du Dialogue social
127, rue de Grenelle
75007 PARIS 07

Paris, le 23 août 2017

0419/17/F.S/D.T.

Objet : Caisse de Congés Payés dans le BTP

Madame la Ministre,

Depuis des décennies notre Fédération FO Construction revendique la gestion paritaire des Caisses de Congés Payés du Bâtiment et des Travaux Publics, sans succès.

Systématiquement, nous avons saisi vos prédécesseurs, hélas, sans résultat.

A maintes reprises, nous avons soumis divers dossiers aux responsables des différents cabinets ministériels, sans même obtenir de réponse argumentée qui puisse nous éclairer sur la manière dont vous comptez traiter ce dossier.

Il est, en effet, difficilement acceptable que les Caisses de Congés Payés du BTP soient unilatéralement gérées par les seuls employeurs, sans aucun contrôle des représentants des organisations syndicales de salariés représentatives dans nos secteurs d'activités.

Par exemple, la question des fonds en déshérences a toujours été posée. En effet, que deviennent les indemnités de Congés Payés non réclamées par les salariés du BTP et notamment, de la part des salariés migrants ?

Nous n'avons aucune certitude que ces fonds soient légalement reversés à la Caisse des Dépôts et Consignation, comme ils le devraient.

Par ailleurs, nous sommes en droit de nous demander si les cotisations perçues sont bien redistribuées sous forme d'indemnités de Congés Payés aux salariés du BTP.

Quel est le ou les taux des frais de gestion de ces Caisses ?

Autant de questions sans réponse en l'absence de gestion paritaire.

Au-delà, nous souhaitons être associés aux différentes prises de position, orientation et gestion de ces organismes.

Nous vous rappelons, par ailleurs, que les caisses des différents pays de l'Union Européenne, avec lesquelles la Caisse de Congés Payés du BTP est amenée à conclure des conventions de partenariat, sont gérées paritairement.

Pour ces raisons, nous vous renouvelons notre demande d'entretien, afin de pouvoir vous faire part, de manière circonstanciée, de notre désir, qu'à l'avenir les Caisses de Congés Payés soient gérées paritairement.

A notre sens, il s'agit d'affirmer, concrètement, les notions de cohésion sociale et de solidarité nationale.

Dans l'attente de votre réponse, nous vous prions de croire, Madame la Ministre, en notre profond respect.

Frank SERRA
Secrétaire Général



www.foconstruction.com

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



14 SEP. 2017

MINISTÈRE DU TRAVAIL

Le Chef de Cabinet

Paris, le

11 SEP. 2017

Nos Réf. : 17-044681/XG/NM
Vos Réf. : Votre correspondance du 23/08/2017

Monsieur le Secrétaire général,

Vous avez bien voulu appeler l'attention de Madame Muriel PÉNICAUD, ministre du travail, sur votre souhait d'obtenir une audience afin de pouvoir faire part, de manière circonstanciée, de votre volonté, qu'à l'avenir les Caisses de Congés Payés du BTP soient gérées paritairement.

Un calendrier particulièrement chargé ne lui permet pas de donner une issue favorable à votre requête. Croyez-bien qu'elle le regrette vivement et vous prie de bien vouloir l'en excuser.

Aussi, afin de répondre à votre attente dans les meilleurs délais, elle m'a demandé de transmettre votre requête à Monsieur Yves STRUILLOU, directeur général du travail (DGT), en charge de ces questions au sein du ministère, afin qu'un rendez-vous puisse vous être fixé pour évoquer votre dossier.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Secrétaire général, l'expression de ma sincère considération.

Xavier GEOFFROY

Monsieur Frank SERRA
Secrétaire Général de la Fédération Générale Force Ouvrière
170 avenue Parmentier
CS 20006
75479 PARIS CEDEX 10

127 RUE DE GRENNELLE – 75350 PARIS SP 07
TÉLÉPHONE : 01 40 56 60 00

AVENANT N° 75 MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI)

»» PRÉAMBULE

Comme prévu par les dispositions de la loi Travail n° 2016-1088 du 8 août 2016 instituant des commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation au sein des Branches (Article L. 2232-9 du Code du travail) et celles du décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016 relatif à la procédure de transmission des conventions et accords d'entreprise aux commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation, les partenaires sociaux souhaitant poursuivre un dialogue social constructif, déterminent les missions de la commission paritaire permanente d'interprétation et de négociation (dénommée ci-après CPPNI) des industries du Jouet et de la Puériculture. Ils considèrent indispensable de faire évoluer la présente Convention Collective (IDCC 1607) afin que la teneur de ses dispositions prennent en compte l'évolution du contexte socio économique de chacun des secteurs concernés, cela en étant pleinement et constamment conscients des intérêts des personnes et des entreprises de la Branche, composée essentiellement de TPE et PME.

Les partenaires sociaux estiment que la Branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales pour l'ensemble des salariés des secteurs du Jouet et de la Puériculture, concernés par la CCN 1607.

»» ARTICLE 1 – RÔLE DE LA BRANCHE

Conformément à l'article 24 de la loi travail n° 2016-1088 du 8 août 2016, constituant l'article L. 2232-5-1, il est rappelé que la Branche a pour missions :

1. De définir, par la négociation paritaire, les garanties applicables aux salariés employés

par les entreprises relevant de son champ d'application, notamment en matière de salaires minima, de classifications, de garanties collectives complémentaires, de politique pour la formation professionnelle, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et d'aménagement du temps de travail.

2. De définir, par la négociation paritaire, les thèmes sur lesquels les conventions ou accords d'entreprise ne peuvent être moins favorables que les conventions ou accords conclus au niveau de la Branche, à l'exclusion des thèmes pour lesquels la loi prévoit la primauté de la convention ou l'accord d'entreprise.

Il est rappelé que cette négociation portant sur la définition de l'ordre public conventionnel, applicable à la Branche, doit être engagée au plus tard le 8 août 2018 : les partenaires sociaux estiment que ce sujet fera l'objet d'un accord ultérieur.

Ils soulignent que la CPPNI est la seule instance paritaire de la Branche habilitée à négocier et à conclure des accords de Branche visant à modifier la CCN (IDCC 1607).

»» ARTICLE 2 – INSTANCES PARITAIRES AUTRES QUE LA CPPNI

Les partenaires sociaux rappellent les rôles prépondérants respectifs de la CPNEFP, de l'Observatoire des Métiers et de la SPP, pour la mise en œuvre et le suivi de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle de la Branche.

»»» ARTICLE 3 – MISSIONS DE LA CPPNI DES INDUSTRIES DU JOUET DE LA PUÉRICULTURE

Composée des représentants de chacune des organisations syndicales de salariés et des représentants patronaux, ladite Commission :

1. Assure l'ensemble des négociations paritaires dans l'objectif de modifier et de faire évoluer la CCN (IDC 1607).
2. Représente la Branche notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des Pouvoirs publics.
3. Exerce des missions de l'Observatoire Paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du Code du travail.
4. Exerce des missions de l'Observatoire Paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232 -10 du Code du travail.
5. Rend 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.
6. Rend un avis à la demande de la partie la plus diligente sur l'interprétation des textes conventionnels (IDCC 1607) et de ses annexes, dès lors que des différends nés de leur application n'ont pu être réglés directement sur le plan de l'entreprise.
7. Exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et d'emploi des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche ; pour ce faire elle établit un rapport annuel d'activité sur l'impact de ces accords. Ce rapport est constitué du bilan des accords d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres 1^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre 1^{er} de la troisième partie du Code du travail.

»»» ARTICLE 4 – COMPOSITION

La commission est composée en principe d'un nombre égal de représentants, employeurs et salariés, à savoir :

- 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative, pour le collège salarié, dûment désigné par mail ou par courrier émanant de la Fédération nationale.

- d'un nombre égal de représentants, pour le collège employeur

Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la Branche, assuré par la FJP, par mail ou courrier émanant de la Fédération nationale.

Lorsque la commission siège en tant que commission d'interprétation, chaque organisation syndicale de salariés représentative et dûment désigné comme prévu au 1^{er} alinéa de cet article, peut se faire assister d'un expert juridique dans le seul objet d'éclairer les débats au plan juridique. Pour ce faire, la Fédération nationale doit en aviser par mail ou courrier, le secrétariat de la CPPNI, assuré par la FJP, cela au mieux 15 jours à l'avance. Ledit expert n'étant pas habilité à intervenir dans la décision prise par le collège salarié.

»»» ARTICLE 5 – MODALITÉS DE FONCTIONNEMENT DE LA CPPNI

COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION

Ladite Commission se réunit au moins trois fois par an et définit chaque année son calendrier de négociation dans les conditions prévues par l'article L. 2222-3 du Code du travail.

Le secrétariat de ladite Commission est assuré par la Fédération française des industries du Jouet et de la Puériculture ; les convocations et les documents de travail le cas échéant, devant être envoyés au mieux 15 jours avant la tenue de la réunion, par voie électronique accompagnés d'un courrier postal pour celles des organisations syndicales représentatives qui en ont fait la demande auprès du secrétariat.

Lors de la négociation, les partenaires sociaux examinent, le cas échéant les documents de travail, négocient puis concluent ladite négociation, soit par la signature d'un accord de Branche, soit par un procès verbal de désaccord.

COMMISSION PARITAIRE D'INTERPRÉTATION

Toute demande d'interprétation telle que prévue à l'article 3, paragraphe 4, doit être effectuée par lettre recommandée AR, assortie d'un dossier argumenté ; ce dossier accompagné du courrier est transmis au secrétariat.

Le secrétariat avise le collège salarié de cette saisine et organise une réunion de ladite

commission dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande.

Les décisions de la Commission d'interprétation donnent lieu à l'établissement d'un procès-verbal qui lie le juge en cas de contentieux.

»»» ARTICLE 6 – MODALITÉS DE TRANSMISSION DES CONVENTIONS ET/OU ACCORDS D'ENTREPRISE

Lesdits accords ou conventions comportant des dispositions sur :

- la durée du travail, la répartition et l'aménagement des horaires (heures supplémentaires, conventions de forfaits, travail à temps partiel, travail intermittent, etc.),
- le repos quotidien et les jours fériés,
- les congés et autres congés,
- le Compte Épargne Temps (CET),

doivent être transmis au secrétariat de la CPPNI, par la partie la plus diligente, tel que décidé au sein de l'entreprise : l'employeur, l' ou les organisation(s) syndicale(s) signataire(s), les élus ou les salariés mandatés pour la négociation. Cette dernière doit également informer les autres signataires du texte, de cette transmission ; à ce propos, il est rappelé que les noms et prénoms des signataires et des négociateurs doivent être supprimés de l'accord et/ou convention(é) transmis(e) à la CPPNI.

L'adresse à laquelle l'envoi doit être effectué est la suivante :

Adresse postale :

CPPNI « Industries du Jouet et de la Puériculture » FJP

4, rue de Castellane

75008 Paris

Adresse numérique, pour la version électronique : direction-generale@fip.fr

»»» ARTICLE 7 – RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

Chaque année le secrétariat établit le rapport annuel d'activité retraçant les accords collectifs d'entreprises, leur impact sur les conditions de travail des salariés et la concurrence entre les entreprises de la Branche, comme prévu à l'article 3, paragraphe 7 du présent accord.

»»» ARTICLE 8 – MAINTIEN DE LA RÉMUNÉRATION ET FRAIS DE TRANSPORT, DE REPAS ET D'HÉBERGEMENT

Pour les organisations syndicales représentatives, les modalités de l'exercice du mandat des délégués salariés dans le cadre des missions de la CPPNI sont prévues à l'article 111-2 de la présente CCN (IDCC 1607) ; le barème de remboursement des frais figurant au chapitre IX – article 3 de la présente CCN (IDCC 1607).

»»» ARTICLE 9 – DURÉE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 10 – ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur à la date du 15 juin 2017.

»»» ARTICLE 11 – DÉPÔT, EXTENSION, DEMANDE DE VALIDATION ET PUBLICITÉ

Le présent accord 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 15 juin 2017



AVENANT N° 55 DU 28 JUIN 2017 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES RELEVANT DE LA NAVIGATION DE PLAISANCE DU 31 MARS 1979, RELATIF AU POSITIONNEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE MÉCANICIEN NAUTIQUE, FORMATEUR EN PERMIS PLAISANCE, PERSONNEL DE BORD ET PEINTRE NAUTIQUE

»»» ARTICLE 1 – CLASSEMENT DES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE MÉCANICIEN NAUTIQUE, FORMATEUR EN PERMIS PLAISANCE, PERSONNEL DE BORD ET PEINTRE NAUTIQUE

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle « Mécanicien nautique » est classé ouvrier, niveau II, échelon 3, coefficient 53 dans la classification professionnelle de la Convention Collective Nationale des entreprises relevant de la navigation de plaisance à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle « Formateur en permis plaisance » est classé employé, niveau III, échelon 2, coefficient 66 dans la classification professionnelle de la Convention Collective Nationale précitée à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle « Personnel de bord » est classé employé, niveau II, échelon 2, coefficient 47

dans la classification professionnelle de la Convention Collective nationale précitée à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

Le titulaire du Certificat de Qualification Professionnelle « Peintre nautique » est classé ouvrier, niveau II, échelon 2, coefficient 47 dans la classification professionnelle de la Convention Collective Nationale précitée à condition qu'il soit affecté dans l'entreprise à une fonction qui doit correspondre à la spécialité de ce CQP.

»»» ARTICLE 2 – DISPOSITIONS FINALES

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 28 juin 2017



CCN DU 16 DÉCEMBRE 2015

ACCORDS DE SALAIRES N° 79 NATIONAL ET RÉGIONAL RÉGION ÎLE-DE-FRANCE, DU 5 JUILLET 2017

Les signataires du présent accord, prenant acte des propositions de la Commission Nationale Paritaire réunie le 5 juillet 2017 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon le tableau ci-après :

Niveaux	Salaire minimal mensuel National	Salaire minimal mensuel Région Ile-de-France
ETAM		
Niveau A 1	1 573,00 €	1 640,00 €
Niveau A 2	1 700,00 €	1 811,00 €
Niveau B	1 938,00 €	2 036,00 €
Niveau C	2 144,00 €	2 251,00 €
Niveau D	2 435,00 €	2 555,00 €
Niveau E	2 649,00 €	2 791,00 €
Niveau F	2 934,00 €	3 098,00 €
CADRES		
Niveau G	3 254,00 €	3 479,00 €
Niveau H	3 429,00 €	3 655,00 €
Niveau I	4 047,00 €	4 271,00 €

Le présent accord est applicable à compter du **1^{er} juillet 2017** et pourra être révisé à la demande de l'une des parties en fonction de l'évolution des salaires, et au minimum deux fois par an.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-22 du Code du travail et à la loi N° 2006-340 du 23 mars 2006, aucune différence de rémunération ne peut être justifiée entre hommes et femmes.

Les parties signataires s'engagent à mettre tout en œuvre pour réduire toute différence de traitement entre hommes et femmes.

Fait à Paris, le 5 juillet 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 – REVALORISATION 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 du 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. 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 6 – CLAUSE 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 – REVALORISATION 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 – CLAUSE 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 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 de 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	Salaire mensuel base CCN	Salaire annuel 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.

BRANCHE DES INSTRUMENTS À ÉCRIRE : ACCORD NATIONAL 2017 SUR LES SALAIRES CONVENTIONNELS

Faisant suite à la réunion des NAO de la Branche au niveau national, tenue le 19 juin dernier, un accord a été trouvé avec le syndicat patronal de ce secteur, le SGIEIC.

Il a été signé par notre Fédération début juillet, puis il nous a été notifié le 17 juillet dernier.

L'accord a été signé par les organisations syndicales nationales suivantes : la FCE-Cfdt, la Cftc, la CFE-Cgc et FO.

Cet accord prévoit une AG (Augmentation Générale) de la grille de classification conventionnelle des salaires minima mensuels de + 1,8 % (il n'y avait pas eu d'accord national en 2016).

Ces textes sont d'application au 1^{er} juillet 2017, donc si votre entreprise ne l'ai pas encore appliqué, merci à vous de poser d'urgence la question en réunion DP (ou DUP).

AVENANT N° 43 RELATIF AUX MINIMA CONVENTIONNELS

Les parties signataires conviennent de revaloriser les minima conventionnels garantis tels que résultant de l'avenant n° 42 du 1^{er} juin 2015.

Elles entendent insister sur les principes généraux d'égalité qui doivent guider les politiques de rémunération. À cet effet, elles rappellent tout particulièrement qu'au titre des articles L. 3221-2 et L. 3221-5 du Code du travail :

- les employeurs sont tenus d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ;
- les différents éléments composant la rémunération doivent être établis selon des normes identiques pour les hommes et pour les femmes ;
- les disparités de rémunération ne doivent pas, pour un même travail ou un travail de salaire égal, être fondées sur les appartenances des salariés à l'un ou l'autre sexe ;
- les catégories et les critères de classification et de promotion professionnelle ainsi que toutes les autres bases de calcul de la rémunération, notamment les modes d'évaluation des emplois, doivent être communs aux travailleurs des deux sexes.

»»» ARTICLE 1 – MINIMA CONVENTIONNELS

1. La grille des salaires mensuels minima conventionnels est revalorisée comme suit :

Coefficient	Salaires mensuels conventionnels au 01/07/2017
1000	1490 €
1020	1496 €
1040	1545 €
1060	1597 €
1080	1654 €
1100	1709 €
1125	1 791 €
1150	1 910 €
1175	2 027€
1200	2 140 €
1225	2 253 €
1250	2 370 €
1300	2 514 €
1350	3 205 €
1500	3 432 €
1700	4 346 €
1900	5 260 €
2200	6 633 €

2. La base de calcul pour la prime d'ancienneté visée à l'article 8 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit :

à **7,82 €**

3. La valeur de l'indemnité de panier de nuit visée à l'article 5 de l'annexe I « Collaborateurs » est revalorisée comme suit :

à **11,73 €**

»»» ARTICLE 2 – SALAIRES MINIMA GARANTIS DES SALARIÉS CADRES

Le principe de garantie d'un salaire mensuel conventionnel ne permet pas de tenir compte des pratiques salariales souvent retenues pour les salariés cadres qui perçoivent un fixe mensuel auquel s'ajoute une part variable dont la périodicité de versement est autre que mensuelle.

Afin de préserver cette spécificité tout en appliquant un principe de garantie conventionnelle de salaire, ces salariés ont la garantie de percevoir annuellement, comme tous les salariés, au minimum 12 fois le salaire mensuel minimal garanti correspondant à leur coefficient.

Mensuellement, ces salariés sont assurés de percevoir un salaire mensuel égal au minimum à 90 % du salaire mensuel conventionnel correspondant à leur coefficient. Cette disposition spécifique ne peut en aucun cas remettre en cause les accords et avantages existant au sein des entreprises, et notamment la prime dite de treizième mois.

Il est prévu que les salariés cadres confirmés, positionnés au coefficient 1350 de la grille, perçoivent en plus de la garantie mensuelle de **3 205 €** d'un minimum annuel garanti de **38 460 €** bruts toutes primes comprises.

»»» ARTICLE 3 – DURÉE ET RÉVISION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé auprès des services compétents en application du Code du travail.

La partie patronale s'attachera à obtenir son extension.

Fait à Paris, le 19 juin 2017



LE DROIT À LA DÉCONNEXION

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 oblige désormais que soit abordé le droit à la déconnexion dans le cadre des négociations annuelles obligatoires pour toute entreprise de plus de 50 salariés (C. trav., art. L. 2242-8,7°).

Dans ce contexte, une nouvelle obligation à la charge de l'employeur a été incorporée dans le Code du travail et est effective depuis le 1^{er} janvier 2017.

La généralisation des outils informatiques et numériques au travail a entraîné une exposition constante à l'information professionnelle qui brouille chaque jour un peu plus les frontières temporelles et spatiales entre vie professionnelle et vie personnelle. Cette porosité est accentuée par la mondialisation qui a augmenté le sentiment de devoir être en alerte et completif de manière plus globale. Il en résulte une injonction, consciente ou non, de devoir être connecté pour ne rien rater et ne pas être mis sur la touche, qui est créatrice de risques psychosociaux.

L'ensemble des salariés sont concernés par ce droit à la déconnexion dès lors que les outils informatiques et numériques sont susceptibles d'empiéter sur leur temps de repos. En outre, il bénéficiera aux salariés en forfait jour dont la convention n'organise pas ledit droit.

L'employeur a la responsabilité du plein exercice de ce droit. Autrement dit, il doit mettre en place des dispositifs et favoriser des conditions de travail qui permettront aux salariés de couper de cette exposition permanente.

Pour rappel, l'employeur est tenu d'une obligation de sécurité, de résultat, de protection de la santé et de la sécurité de ses subordonnés et doit prendre les mesures générales de prévention nécessaires pour prévenir toute atteinte (C. trav., art. L. 4121-1 ; Cass. Soc. 22-10-15, n° 14-20.173). Si un accident ou une maladie survient et qu'il ne les a pas prises, il engage sa responsabilité pour faute inexcusable (Cass. Soc., 28-2-2002, n° 99-18.389).

»» QU'EST-CE QUE LA DÉCONNEXION ?

Il n'y a pas de définition légale mais cette notion recoupe l'idée d'une utilisation raisonnée des outils informatiques et numériques.

Celle-ci ne doit pas empiéter sur le temps de repos des salariés qui doivent pouvoir jouir de leurs soirées, week-ends et congés. Le salarié a donc droit de ne pas être connecté et de ne pas être contacté pour un motif professionnel en dehors de son temps de travail.

La loi impose que ce sujet soit abordé lors de la négociation annuelle obligatoire et un accord peut être conclu. À défaut, l'employeur devra mettre en place une charte unilatérale sur le droit à la déconnexion après consultation éventuelle du comité d'entreprise, du CHSCT ou de la délégation unique du personnel. Il convient de veiller à ce que la charte soit annexée au règlement intérieur pour qu'elle devienne opposable et que tous manquements puissent être invoqués par les salariés. Dans les deux cas, doivent y être définis les modalités d'exercice de ce droit et prévus, en outre, la mise en œuvre d'actions de formation et de sensibilisation à un usage raisonnée de ces outils.

LES MESURES QUI GARANTISSENT CE DROIT

Il y a trois catégories et ne sont pas exhaustives :

Les mesures de prévention

- Paramétrer les gestionnaires d'absence.
- Prévoir des transferts de courriel, message.
- Fixer des plages de déconnexion pendant la semaine et le week-end.
- Prévoir des fenêtres d'alerte si des messages sont envoyés hors horaires autorisés.
- Désactivation des alertes sonores et visuelles.

Les mesures de sensibilisation

- Sur l'opportunité de l'envoi d'un courriel, message ou d'un appel téléphonique.
- Ne pas solliciter une réponse immédiate si elle n'est pas nécessaire.
- Formation des managers et salariés.
- Clarté de l'objet, du contenu et pertinence d'un message.
- Promotion des échanges directs et en personnes.

Les mesures de répression

- Droit de ne pas répondre à des courriels, messages ou appels téléphoniques profes-

sionnels ; en dehors des heures habituelles de travail.

- Blocage de serveurs, instauration de journées sans courriel.
- Restitution des outils prêtés par l'entreprise les soirées, week-ends et/ou congés.
- Interdiction de leur utilisation pendant les réunions.

Lorsqu'un accord a été signé ou qu'une charte a été mise en place, il est possible d'invoquer des mesures de sanction disciplinaire qui auraient été prévues. Elles s'adresseront principalement aux encadrants qui ne laissent pas leurs subordonnés exercer ce droit. Il est possible également de saisir l'inspection du travail qui peut dresser des procès-verbaux et mettre en demeure l'employeur en cas d'infraction. Elle pourra prescrire toute mesure utile et, notamment, en cas de danger grave et imminent, ordonner l'arrêt temporaire des activités ou bien saisir le juge des référés en cas de risque d'atteinte à l'intégrité physique d'un travailleur.

En l'absence d'accord ou de charte, il est possible de saisir l'inspection du travail pour faire constater cette infraction et éventuellement engager la responsabilité de l'employeur.

Se déconnecter le soir et le week-end ne signifie pas débrancher du travail. La charge émotionnelle et mentale demeure : on peut n'être pas occupé, et pourtant préoccupé par un dossier, une remarque, une échéance...

Enfin, s'il existe des accrocs au travail ou aux écrans, les entreprises ont beau jeu de pointer ces cas d'addiction pour ne pas incriminer l'organisation du travail.

La mise en place d'un droit à la déconnexion est en effet liée à des questions qui n'ont rien de technologique : elle exige de rebâtir les collectifs de travail, de résister à la pression de l'immédiateté, de mettre un terme aux abus de certains managers et bien sûr de réduire la charge de travail.



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 :

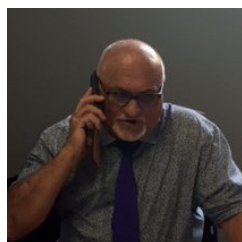
Suite à des problèmes de livraison de certains colis les années précédentes, nous vous prions de contacter la Fédération après réception de votre commande.

SECRÉTAIRES RÉGIONAUX

La liste des secrétaires régionaux a été actualisée. Voici le tableau avec leurs coordonnées, n'hésitez pas à prendre contact avec eux pour toute demande d'information.

Région	Secrétaire régional	Mail	N° portable
Auvergne Rhône-Alpes	Michel BOTHIER	usgbtpfodurhone@orange.fr	06 86 41 35 25
Bourgogne Franche-Comté	Edouard GUERREIRO	udfo21@wanadoo.fr	06 12 18 25 72
Bretagne	Gaétan NUGUES	gaetan.nugues@orange.fr	06 07 13 34 58
Centre Val-de-Loire	Bernard ETANCELIN	betancelin@sfr.fr	06 75 22 48 49
Corse	Raymond REYES	reyes.raymond@neuf.fr	06 03 79 29 79
Grand-Est Notre référent Alsace Notre référent Lorraine	Michel CONFORTI Jean-Paul SIEDLER Bernard BECK	michelconforti.fobtp@aliceadsl.fr siedler.sgie@orange.fr beckbckbr@aol.com	06 72 79 43 18 06 08 54 80 55
Hauts-de-France	Daniel BRUNET	danielbrunet@numericable.fr	06 60 09 42 91
Ile-de-France	Georges LE MAUX		06 82 30 34 69
Normandie	Daniel LE RENARD	daniel.le-renard@orange.fr	06 08 46 06 23
Nouvelle-Aquitaine	Gérard BOISSEL	gerardboissel252@orange.fr	06 80 46 13 62
Occitanie	Alexandre LEMSEN	lemsen.alexandre@neuf.fr	06 15 97 36 85
Pays-de-la-Loire	Gilles BOULARD	gilles.boulard404@orange.fr	06 78 45 82 22
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	Raymond REYES	reyes.raymond@neuf.fr	06 03 79 29 79

VIE DES SYNDICATS



La Fédération Générale Force Ouvrière Construction tient à féliciter Michel BOTHIER, dit Pepen, nommé secrétaire régional BTP Auvergne-Rhône-Alpes.

VIE DES GROUPES

RÉUNION DU SYNDICAT VINCI ÉNERGIE À NÎMES



La Fédération Force Ouvrière Construction félicite Philippe Martinez et toute son équipe pour leurs travaux.

PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE

PRO BTP
GROUPE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES

DES POIDS ET DES MESURES,

Mes chers lecteurs, vous vous souvenez sans doute du dernier éditorial de M. Franck Serra. Il y était question des travaux pénibles. Coïncidence étrange, il y a peu, j'étais, comme à l'accoutumée, à mon bureau, qui, comme vous le savez se trouve chez la grande Lulu au fond de la salle à gauche près des ouataires. J'avais le plaisir et l'honneur d'avoir en face de moi le professeur Ette. Nous devisions de tout et de rien devant un Picon-bière quand nous en vinmes à parler des grandes découvertes. Nous passâmes en revues celles du parapluie à bec de corbin, de la roue ronde (n'oublions pas qu'au départ elle était parallépipède), etc.

Nous en arrivâmes à l'invention, du poids qui ne date pas d'hier et son génial auteur lui a donné des formes variées : il y a le poids de pesée, le poids des mots, le poids des ans, les petits poix, bref, le poids est relatif comme aurait dit mon ami Doumé et à cet instant, j'eus une pensée émue pour son Casanis.

Le Professeur Ette me tira de ma rêverie en me disant comme s'il me confiait un secret :

« Je connais une personne, une femme, très musclée. Ses biceps ou plutôt son biceps droit était aussi gros que la cuisse d'un pur sang. Ce déséquilibre devenait crucial ! Il du être réduit chirurgicalement, c'est dire ! Il a fallu attaquer son muscle d'acier au chalumeau, à la scie à métaux et j'en passe. Cela ne se voit pas, car elle porte toujours des chemisiers à manche longue, et bien ce phénomène, je vous le confie, c'est Mme Pénicaut. »

« Que diable ! lui rétorquai-je, que vient faire le supposé biceps de notre ministre du Travail dans notre conversation sur la relativité des poids ? »

« Mais c'est qu'elle devrait être orfèvre dans l'art des poids me rétorqua derechef le professeur : elle a commencé chez Danone où elle était chargée de vérifier le poids de chaque yaourt, à la main. Au gramme près, vous imaginez ça cher Gérard ? Au gramme près ! ». Répéta le professeur en martelant ses paroles de coups de canne sur le plancher. « Connaissez-vous le poids d'un yaourt ? 125 grammes (le yoghourt est un peu plus lourd de 0,5 à 0,7 g. (1) Selon le dosage d'acide Pt (2)). Répété des millions de fois cela fait du poids. Cela aurait dû lui mettre du plomb dans la tête. J'ai lu, ajoutât-il, le dernier édito d'une célèbre revue mensuelle, qui parlait notamment des décisions du gouvernement concernant les travaux pénibles. Et plus précisément des poids des différents outils de travail des salariés du BTP. L'auteur de l'article avait raison : elle n'y connaît rien en la matière, se peut-il qu'au lieu de lui muscler le cerveau, le yaourt ait donné sa quintessence au biceps ? Et que la bouillie vitaminée du yaourt soit passé dans l'intellect ? (soit dit en passant on reconnaît bien là, le langage du savant, de l'érudit) une étude reste à faire sur le sujet. Mais confondre un sac de ciment avec un yaourt, ou un yoghourt, qui je le rappelle est plus lourd de 0,5 à 0,7 grammes, c'est quand même un peu fort. Un jour peut-être pourrons-nous fouiller les arcanes du cerveau humain et comprendre ses aberrations. Mais pour l'instant, nous ne pouvons que nous perdre en conjecture. ».

Sans doute agacé par cette perspective notre savant finit son Picon-bière et prit congés non sans, en passant, flatter d'une main toujours preste l'un des attributs de la grande Lulu.



Votre toujours dévoué Gérard MANSOIF
Chevalier dans l'Ordre du Blanquassé

(1) C'est le professeur Ette qui a exigé ces précisions.

(2) Acide panomarevaturbonucleique (id. que précédemment).



»»» 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