

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 671 | OCTOBRE 2018



ÉDITORIAL

COMITÉ CONFÉDÉRAL NATIONAL – PARIS, 26 ET 27 SEPTEMBRE 2018

Camarades,

Le Comité Confédéral National s'est tenu à Paris les 26 et 27 novembre 2018 réunissant les délégués FO. À cette occasion, nous avons pu réaffirmer nos revendications et faire le point sur l'actualité et les positions de notre organisation.

La première étape sera la mobilisation et la grève interprofessionnelle du 9 octobre, par lesquelles nous montrerons au gouvernement notre opposition aux réformes successives.

Il s'agira de dire stop au rouleau compresseur des réformes, comme l'a souligné le CCN dans sa résolution générale adoptée à l'unanimité des 170 délégués.

Vous trouverez dans ce numéro l'intégralité de la résolution générale, vous permettant ainsi de connaître nos positions et de les transmettre à l'ensemble de nos camarades.

Frank SERRA
Secrétaire Général

RÉSOLUTION GÉNÉRALE

Réuni à Paris les 26 et 27 septembre 2018, le CCN s'inscrit dans l'ensemble des résolutions du XXIV^e Congrès Confédéral de Lille de 2018 et continue à demander l'abrogation des lois Travail. Le CCN rappelle sa fidélité au principe de la Charte d'Amiens qui inspire l'action du syndicalisme libre et indépendant. Le CCN soutient l'ensemble des actions, mobilisations et grèves initiées par les structures Force Ouvrière qui se battent pour l'emploi, les salaires, les retraites, les conditions de travail et les droits collectifs dans les secteurs privé et public pour faire aboutir leurs revendications.

Mobilisation et grève interprofessionnelle du 9 octobre : stop au rouleau compresseur !

Alors que le gouvernement affirmait il y a un an qu'il marcherait sur deux jambes, force est de constater aujourd'hui qu'il poursuit des réformes régressives successives. L'ensemble des droits fondamentaux, socles du modèle social, sont remis en cause ou menacés étant considérés comme des freins à la mise en place d'un grand marché concurrentiel. Après 26 milliards de cadeaux faits au patronat en un an, la théorie du ruissellement n'est de fait même pas un goutte à goutte tant les acquis sociaux et les droits collectifs sont attaqués jusqu'à l'os, imposant aux plus démunis une logique de survie.

Le CCN n'accepte pas une politique entièrement destinée à la baisse du coût du travail et à l'austérité. C'est en ce sens que conformément à son mandat de Congrès, FO n'a cessé de rechercher l'unité la plus large possible que ce soit en multipliant les échanges avec toutes les Organisations Syndicales et de jeunesse qu'en construisant le rapport de force nécessaire pour résister à l'assaut contre nos droits sociaux acquis de haute lutte.

La mobilisation, y compris par la grève interprofessionnelle, du 9 octobre s'inscrit dans ce mandat : l'heure est maintenant à une réponse forte face à l'ampleur des attaques successives. Cette réponse ne peut pas être une série de journées « saute moutons » inefficace et qui démobilise la classe ouvrière. Le CCN appelle donc l'ensemble de ses organisations et adhérents, du public et du privé, actifs, chômeurs et retraités, à faire de cette journée une réussite et un point d'ancrage pour la construction de rapport de force afin de reconquérir l'augmentation des salaires et pensions, et de contrer la casse de nos conquêtes sociales annoncée notamment au travers des réformes de la Sécurité Sociale et des retraites. FO s'engage résolument, irréductiblement, à combattre pour le maintien et le développement du modèle social, des acquis et des droits de tous les salariés, travailleurs économiquement dépendants, jeunes, chômeurs, actifs, retraités et pensionnés.

Les syndicats, acteurs incontournables du progrès social

André Bergeron disait en 1987 « *Force Ouvrière agit pour que l'abondance des uns n'entraîne pas l'abandon des autres* » et pourtant aujourd'hui, c'est bel et bien une politique conforme au capital financier que le gouvernement nous impose, où les travailleurs progressivement déprotégés retourneraient à une forme de servitude au bénéfice des possédants. Dans le contexte d'explosion des inégalités et d'individualisation à outrance, le CCN oppose la solidarité, l'égalité de droit et de traitement et le maintien des cadres collectifs.

Certains considèrent que nos pratiques mêmes institutionnalisées, telles que la négociation collective, deviennent un frein dont il faudrait se défaire dans la course vers le « nouveau monde », et le rôle de contre-poids des interlocuteurs sociaux est nié par un gouvernement qui préfère marcher

seul. Le CCN rappelle que toute réforme doit être source de progrès social et que c'est le sens premier de la négociation collective. Nous exigeons le maintien du régime d'assurance chômage sans étatisation et sans dégradation des droits des chômeurs. Le principe même d'une lettre de cadrage est inacceptable. Le gouvernement prétend réduire les confédérations au rôle de « hauts commissaires » à la destruction de l'assurance chômage. La pratique contractuelle, c'est la liberté de négociation des salaires et des Conventions Collectives. C'est dans ce cadre que s'est développé le paritarisme que nous entendons défendre comme élément de notre indépendance dans la continuité de la Charte d'Amiens. FO est fière du système assurantiel qu'elle a contribué à créer. De plus, sans avoir tiré de bilan de la réforme précédente, le rapport Marx/Bagorski prend force de loi en imposant le cadre dans lequel la négociation des interlocuteurs sociaux doit aboutir dans les Branches. En conséquence, le CCN donne mandat au Bureau confédéral pour rentrer en négociation sur la base des revendications portées par FO et selon un cadre fixé entre les interlocuteurs sociaux, en toute indépendance vis-à-vis de ce que veut imposer le gouvernement.

Le CCN appelle à poursuivre les initiatives en matière de reprise des négociations interprofessionnelles sur les différents thèmes qui seraient à l'ordre du jour de ces négociations à venir. FO y portera ses revendications en défense des seuls intérêts matériels et moraux des travailleurs.

Détruire les services publics, c'est menacer la République

Le CCN condamne les attaques, nationales et internationales, contre les services publics quelles que soient leurs formes. Le CCN demande donc l'abrogation de la Loi « Nouveau pacte ferroviaire » et réaffirme son opposition à l'ouverture à la concurrence, exige que l'embauche au statut soit la norme, et refuse le transfert obligatoire de personnel et toutes filialisations. Concernant la Fonction publique, les politiques de démantèlement des services et des missions, notamment matérialisées par « Action Publique 2022 », se traduisent par un désengagement de l'État, une territorialisation accrue, voire une privatisation des services. À cela s'ajoute une attaque sans précédent contre le statut général des fonctionnaires par l'individualisation des carrières au détriment des règles collectives de gestion, ainsi que l'accroissement de la précarité par le recrutement de contractuels en lieu et place de recrutement sous statut.

Le CCN revendique au contraire des services publics forts, garants de proximité, d'égalité et d'une redistribution des richesses et de la solidarité entre tous ainsi que le maintien de la gratuité des services existants voire leur extension et rejette toute création de vignette pour le réseau routier et la privatisation des routes. Le CCN rappelle également que Force Ouvrière reste mobilisée pour défendre le Département que le gouvernement veut désormais supprimer. Le CCN affirme qu'il n'y a pas de République sans Services Publics et que défendre le Service Public c'est défendre la République !

C'est sur la base de ses résolutions, revendications et mandats que Force Ouvrière mène la campagne pour les élections professionnelles à la SNCF, à la RATP en novembre 2018 ainsi que celles du 6 décembre 2018 dans la Fonction publique. Défendre le statut des cheminots, le statut général des fonctionnaires, les services publics républicains et les droits des 150 000 cheminots et des 5,4 millions de fonctionnaires et d'agents publics constituent une des priorités pour FO. C'est pourquoi le CCN appelle toutes ses organisations, ses adhérents et ses militants à se mobiliser afin de faire voter massivement Force Ouvrière et de faire progresser notre représentativité, réaffirmer la place de FO comme première Organisation Syndicale dans la Fonction publique de l'État, la conquérir dans la Fonction publique territoriale et la Fonction publique hospitalière, et par là même donner plus de poids à nos revendications.

Défendre le modèle social, fruit de nos conquêtes sociales

Le CCN constate que les contre-réformes de ces derniers mois et les projets en cours relèvent tous d'une même logique – la baisse du coût du travail et le recul des droits des salariés dans tous les domaines pour satisfaire le capital financier. Le CCN dénonce le projet de Loi PACTE ou « 7^e ordonnance », dont les maîtres mots sont déréglementation et ultra-libéralisation au profit

unique du monde patronal. Il condamne en particulier l'hypocrisie d'avoir affaibli le niveau national et de la Branche au profit de la négociation au sein de l'entreprise lors des ordonnances de 2017 pour ensuite relever les seuils sociaux et exonérer ainsi les entreprises d'obligations telles que celle de mettre à disposition un local syndical. Le CCN exige le maintien des locaux syndicaux et conteste également qu'à nouveau l'épargne salariale soit préférée à une redistribution par le salaire tout comme l'encouragement de l'épargne retraite qui sont toutes des mesures individuelles réservées à une partie réduite des salariés. Il rappelle que seule la revalorisation généralisée des salaires, du point d'indice, des pensions, des retraites et du SMIC permet une augmentation du pouvoir d'achat de tous.

La volonté là encore d'annihiler la solidarité que représente la retraite par répartition pour la remplacer par un système individualisé conduira à accroître cette tendance tout en aggravant les inégalités, car la retraite par points, c'est le travail sans fin. Le CCN exige que soient maintenus le régime général par répartition, les régimes spéciaux et particuliers ainsi que le Code des pensions civiles et militaires de retraite. Il refuse toute « universalisation » des régimes existants qui, de fait, conduira à une retraite *a minima* pour tous et ouvrira la voie à un système par capitalisation, cheval de Troie des fonds de pension. Le CCN dénonce la hausse de la CSG de 1,7 point comme une attaque contre le pouvoir d'achat des retraités. Le CCN s'oppose également à la déconstitutionnalisation de la Sécurité Sociale. Il défend les principes fondateurs de la Sécurité Sociale issus du Conseil National de la Résistance et fondés sur la cotisation et le salaire différé qui permettent aux salariés et leurs familles d'être solidairement couverts contre tous les aléas de la vie. *A contrario*, le CCN s'oppose à son remplacement par un système d'assistance *a minima* financé par l'impôt. Au regard du projet gouvernemental destructeur de nos droits à la retraite, fort de la revendication « pour le maintien de tous les régimes de retraite », FO prendra toutes les initiatives nécessaires dans l'unité la plus large pour obtenir satisfaction.

Les grandes lignes de la loi de finances pour 2019 établissent à nouveau un plan d'austérité traduit par plusieurs milliers de suppressions de postes dans la Fonction publique. De surcroît, l'annonce du Plan pauvreté engendrera une inégalité généralisée induite par une décentralisation à la carte des politiques sociales. Le CCN rappelle sa ferme opposition au « revenu universel d'activité » ainsi qu'à la fusion des minima sociaux qui conduiront l'un comme l'autre à l'augmentation de la pauvreté. Concernant les annonces du « Plan santé 2022 », le gouvernement entend déconstruire notre système de santé, dont l'hôpital public est au centre, en fermant des milliers de lits, en supprimant des milliers de postes, en réduisant le nombre d'hôpitaux ou les fusionnant dans les GHT (Groupements Hospitaliers de Territoire), par ailleurs ouverts au privé ne permettant pas de répondre aux besoins de santé publique de la population. FO condamne ce plan santé et rappelle que les mesures d'économies de 3,8 milliards sur l'assurance maladie, dont 1 milliard sur l'hôpital prévu au PLFSS 2019 doivent être abandonnées.

Avec la même fermeté, le CCN condamne le « nouveau monde » qui se dessine, un monde de précarisation croissante, de « chacun pour soi », de moindres garanties et droits collectifs au détriment des valeurs d'égalité et de solidarité. Pour le CCN, la meilleure réponse à donner est la défense du collectif face à l'individualisation grandissante, menace lourde pour notre cohésion républicaine et sociale.

Le CCN rappelle que les départements d'Outre-mer sont fragilisés par une situation sociale dégradée, caractérisée par un fort taux de chômage, une cherté de vie, le départ des jeunes. Après la suppression de l'Indemnité Temporaire de Retraite (ITR) et au prétexte de justice sociale, le gouvernement envisage de supprimer aujourd'hui l'abattement fiscal dont bénéficient notamment les départements d'Outre-mer. Afin d'atténuer les difficultés socio-économiques de ces territoires, le CCN exige le maintien de l'abattement fiscal en vigueur en Outre-mer et la mise en place d'une mesure compensatrice de la suppression de l'ITR.

Résister, revendiquer, reconquérir tous ensemble

Les contre-réformes de ces derniers mois et les projets en cours relèvent tous d'une même logique, à savoir la poursuite généralisée de l'austérité et les cadeaux aux grandes fortunes et aux action-

naires. Le CCN rappelle sa revendication majeure de l'augmentation générale des salaires, du point d'indice, des pensions, des allocations et des minima sociaux. Le salaire médian en France en 2018 étant de 2 250 euros brut, FO revendique a minima un SMIC à 1 800 euros brut. FO dénonce un accaparement des richesses produites par des actionnaires toujours plus avides. Dans ce contexte de régressions sociales, la défense de tous les droits et garanties collectives est un enjeu majeur. Si la modernité entend l'individualisation et la monétisation des droits à la formation ; si la modernité c'est subir son avenir professionnel ; si la modernité c'est la Loi PACTE qui à la redistribution des salaires préfère l'épargne salariale, relèvement des seuils sociaux et soustraction de l'obligation de mise à disposition d'un local syndical dans l'entreprise, alors le CCN y oppose la modernité des conquêtes ouvrières arrachées au sortir de la guerre qui ont combattu la pauvreté, l'exclusion, la maladie et qui ont permis un progrès social sans précédent dans un pays dévasté économiquement. Prétendre que la modernité consiste à déprotéger et à rendre responsable l'individu de son chômage, de sa maladie, de son manque de formation, de son parcours professionnel en pointillés.

Notre responsabilité est d'agir et de se mobiliser pour défendre les valeurs qui sont les fondements et font la fierté de notre modèle social. C'est pourquoi FO s'engage à faire entendre la voix de l'ensemble des salariés, travailleurs économiquement dépendants, jeunes, chômeurs, actifs, retraités et pensionnés. À cet effet, le CCN invite toutes ses structures, ses adhérents et ses militants à se mobiliser afin de faire voter massivement Force Ouvrière dans toutes les entreprises concernées par la mise en place du Comité Social et Économique (CSE) avant le 31 décembre 2019 et à s'engager pour la réussite des élections aux Chambres d'agriculture qui auront lieu en janvier 2019, afin de faire progresser notre représentativité. Le CCN a accueilli très favorablement au sein de la Confédération la mise en place d'un Département spécifique « Développement de l'Organisation ». Partant du principe qu'ensemble on est plus fort, le CCN appelle tous les actifs public/privé, demandeurs d'emploi et retraités à rejoindre massivement notre Organisation Syndicale en y adhérant. Le CCN appelle les salariés, travailleurs économiquement dépendants, jeunes, chômeurs, actifs, retraités et pensionnés à s'organiser et à se regrouper au sein du syndicat indépendant et confédéré FO afin de stopper collectivement ces politiques destructrices et œuvrer pour toujours plus de progrès et de justice sociale. Résister, revendiquer, reconquérir sont aujourd'hui les maîtres mots du combat que doivent mener, tous ensemble, les salariés, travailleurs économiquement dépendants, jeunes, chômeurs, actifs, retraités et pensionnés afin de faire respecter leurs droits et pour toujours plus de progrès et de justice sociale.

Votée à l'unanimité, le 27 septembre 2018



ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 31 JUILLET 1968

INSTITUANT LE RÉGIME NATIONAL DE PRÉVOYANCE DES OUVRIERS DU BÂTIMENT ET DES TRAVAUX PUBLICS ET SES ANNEXES

»» AVENANT N° 60 DU 13 JUIN 2018

CHAPITRE 1

À compter du 1^{er} juillet 2018 et jusqu'au 31 décembre 2018, dans l'article 10 de l'Annexe III de l'accord susvisé, la phrase :

« La valeur du SR est fixée à 5,56 € au 1^{er} juillet 2017 (5,50 € au 1^{er} juillet 2016, 5,45 € au 1^{er} juillet 2015). »

est remplacée par :

« La valeur du SR est fixée à 5,70 € au 1^{er} juillet 2018 (5,56 € au 1^{er} juillet 2017, 5,50 € au 1^{er} juillet 2016). »

CHAPITRE 2

À compter du 1^{er} janvier 2019, dans l'article 11.1 de l'accord susvisé, la phrase :

« La valeur du SR est fixée à 5,56 € au 1^{er} juillet 2017 (5,50 € au 1^{er} juillet 2016, 5,45 € au 1^{er} juillet 2015). »

est remplacée par la phrase suivante :

« La valeur du SR est fixée à 5,70 € au 1^{er} juillet 2018 (5,56 € au 1^{er} juillet 2017, 5,50 € au 1^{er} juillet 2016). »

CHAPITRE 3

Le texte du présent avenant sera déposé en nombre d'exemplaires suffisants à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat du Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du Travail.

CHAPITRE 4

Les parties signataires demanderont l'extension du présent avenant dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du Travail.

Fait à Paris, le 13 juin 2018



ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 15 MARS 2018

INSTITUANT UN INTÉRESSEMENT DANS LE BÂTIMENT ET LES TRAVAUX PUBLICS

»»» PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux des secteurs du Bâtiment et des Travaux Publics ont de longue date, défini des dispositifs de Branches relatifs à la participation et à l'épargne salariale.

Le présent accord, issu des négociations ouvertes dans le respect des dispositions de l'article L. 3312-9 du Code du Travail, vient compléter la gamme des dispositifs mis à disposition des entreprises du BTP et notamment les plus petites d'entre elles pour qu'elles puissent en faire bénéficier leurs salariés.

Cet accord concrétise la volonté des signataires de faciliter la mise en œuvre d'un régime d'intéressement dans les TPE/PME et d'encourager sa diffusion la plus large possible dans les entreprises du Bâtiment et des Travaux Publics qui le souhaitent.

Ce dispositif est conçu pour être facilement décliné au niveau de l'entreprise au moyen d'une adhésion aux modalités très simplifiées notamment pour les plus petites d'entre elles. Il a pour objectif d'encourager l'effort individuel et collectif à travers le partage des fruits de la croissance et de la performance de l'entreprise.

L'accord définit un régime général d'intéressement simple à mettre en œuvre et dont la base de calcul est le résultat courant avant impôt car il traduit la bonne marche économique de l'entreprise.

Le montant global d'intéressement ainsi calculé donnera lieu à une répartition entre tous les bénéficiaires proportionnellement à leur salaire afin de tenir compte de la contribution de chacun, du fait des fonctions exercées et des responsabilités assumées, dans l'effort collectif qui a été nécessaire à la réalisation du résultat.

Les partenaires sociaux du secteur ont néanmoins souhaité définir dans l'accord des options afin que les entreprises qui le souhaitai-

ent puissent adapter les modalités de calcul et de répartition de l'intéressement proposées par le régime général. Ces possibilités de personnalisation du dispositif permettent à l'intéressement mis en place d'être en adéquation avec les objectifs que chaque entreprise poursuit dans le cadre de sa démarche de développement.

Conformément à la législation en vigueur, le présent accord prévoit des dispositions d'accès spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés grâce à un accès direct. Il propose un cadre simple susceptible de convenir aux petites et moyennes entreprises mais aussi de la souplesse du fait des options proposées qui pourront intéresser toutes les entreprises quelle que soit leur taille.

Il est rappelé qu'en égard à son caractère par nature aléatoire, le montant de l'intéressement collectif est variable suivant les exercices et peut donc être, au vu des résultats de l'entreprise, nul. En conséquence, les primes individuelles d'intéressement versées aux salariés des entreprises adhérentes au présent accord ne constituent pas un avantage acquis.

Conformément à la législation en vigueur, ces primes d'intéressement n'auront pas le caractère d'élément de salaire pour l'application de la législation du travail et de la Sécurité sociale. Elles seront donc notamment exonérées de cotisations sociales, à l'exception, au jour de la signature de l'accord, du forfait social employeur et de la CSG-CRDS.

De plus, l'intéressement ne se substitue à aucun élément de rémunération en vigueur dans l'entreprise au moment de l'adhésion, sauf respect d'un délai de 12 mois entre le dernier versement de l'élément de salaire supprimé et la date de mise en place du présent accord.

Il est enfin rappelé que les entreprises doivent satisfaire aux obligations incombant à l'employeur en matière de représentation du personnel pour pouvoir instituer un intéressement collectif des salariés.

»» TITRE I : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

ARTICLE 1 : OBJET DE L'ACCORD

Le présent accord a pour objet de définir les conditions de mise en œuvre, dans les entreprises visées à l'article 2.1 ci-après, d'un intéressement collectif des salariés aux résultats des entreprises en application des articles L. 3311-1 et suivants du Code du Travail.

Il détermine notamment les modalités du régime général d'intéressement de Branche ainsi que les différentes options pouvant être retenues par les entreprises dans leur acte d'adhésion. L'entreprise adhérente a ainsi la possibilité d'opter pour des modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et/ou de répartition différentes de celles définies dans le régime général.

ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

2.1. ENTREPRISES

Sont comprises dans le champ d'application du présent accord et dénommées ci-après les « Entreprises » : les entreprises ou organismes, ainsi que leurs filiales, dont l'activité principale, exercée sur le territoire français y compris les départements d'outre-mer, est visée à l'ANNEXE I.

2.2. BÉNÉFICIAIRES

Sont bénéficiaires de l'intéressement au titre du présent accord :

- les salariés ayant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise adhérente au présent accord.

Pour la détermination de cette ancienneté, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul (exercice de référence) et des douze mois qui la précèdent,

- les chefs d'entreprise et dirigeants de société (notamment le président, le directeur général, le gérant ou les membres du directoire) non-salariés au sens du droit du travail, ainsi que le conjoint du chef d'entreprise s'il a le statut de conjoint collaborateur ou de conjoint associé, dans les entreprises comportant au moins un salarié sous contrat de travail et au

plus deux cent cinquante salariés, conformément à l'article L. 3312-3 du Code du Travail.

ARTICLE 3 : ADHÉSION DES ENTREPRISES

Peuvent adhérer au présent accord d'intéressement de Branche, les entreprises qui ne disposent pas d'un accord d'intéressement spécifique conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du Travail.

3.1. MODALITÉS D'ADHÉSION

3.1.1. ADHÉSION AU RÉGIME GÉNÉRAL D'INTÉRESSEMENT DE BRANCHE

L'entreprise qui adhère au présent accord dans le cadre du régime général d'intéressement défini au titre II procède comme suit :

- L'entreprise employant habituellement un effectif de 50 salariés et plus, adhère au présent accord d'intéressement de Branche sur la base d'un accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du Travail. Par cet accord, les parties décident d'appliquer les dispositions du régime général d'intéressement défini au titre II du présent accord de Branche.
- L'entreprise de moins de 50 salariés peut appliquer le présent accord de Branche sans avoir à conclure un accord d'entreprise par simple adhésion unilatérale de l'employeur.

3.1.2. ADHÉSION AVEC OPTIONS PARTICULIÈRES

L'entreprise qui, quel que soit son effectif, souhaite opter pour des modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et/ou une répartition différentes de celles définies dans le Régime Général d'intéressement adhère au présent accord d'intéressement de Branche sur la base d'un accord d'entreprise conclu selon l'une des modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du Travail.

Cet accord d'entreprise:

- mentionne l'adhésion à l'accord de Branche d'intéressement,
- précise les modes de calcul et/ou critères de répartition retenus parmi les options ouvertes au Titre III du présent accord et indique en préambule les raisons du choix des options,
- et pour le reste renvoie aux dispositions du Régime Général d'intéressement défini au Titre II du présent accord.

3.1.3. FORMALITÉS CONSÉCUTIVES À L'ADHÉSION

En pratique, l'entreprise qui adhère au présent accord doit, selon sa situation, respecter l'une des formalités prévues aux paragraphes 3.1.1 et 3.1.2 ci-dessus dans le délai légal mentionné au paragraphe 3.2 ci-dessous puis :

- informer par courrier de son adhésion l'organisme chargé de la tenue de comptes désigné dans le cadre de son ou ses plans d'épargne salariale ;
- effectuer l'information nécessaire en vertu des dispositions législatives et réglementaires et de l'article 7 du présent accord ;
- procéder aux formalités obligatoires de dépôt ou de notification à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) dont elle dépend au plus tard dans les 15 jours suivant la date limite d'adhésion (dernier jour de la première moitié de l'exercice auquel s'applique l'accord d'intéressement), et en tout état de cause avant le premier versement.

Selon le cas, les formalités à effectuer auprès de la DIRECCTE sont les suivantes :

- entreprise, quel que soit son effectif, adhérente au régime général : elle notifie par courrier son adhésion unilatérale ou son accord d'entreprise portant adhésion au présent accord dans le cadre du régime général d'intéressement défini au titre II et ce conformément à l'article D. 3313-2 alinéa 2 ;
- entreprise, quel que soit son effectif, adhérente avec option(s) : elle dépose son accord d'intéressement d'entreprise portant adhésion au présent accord de branche et dérogeant à certaines dispositions du régime général d'intéressement défini au Titre II.

3.2. DATE DE L'ADHÉSION

Les adhésions doivent être conclues au plus tard le dernier jour du sixième mois de l'exercice au titre duquel sera calculée la première prime d'intéressement.

Dans le cas d'un premier exercice comptable ne correspondant pas à une année, c'est-à-dire inférieur ou supérieur à douze mois, cette date limite d'adhésion doit être proratisée.

3.3. DURÉE DE L'ADHÉSION

Les adhésions au présent accord ont une durée déterminée de 3 exercices comptables,

avec renouvellement tacite par période de trois ans, sauf dénonciation dans les trois mois précédant la fin de chaque période triennale et dans les conditions suivantes :

- Lorsque l'adhésion aura été négociée ou ratifiée, si aucune des parties habilitées à négocier ou ratifier un accord d'intéressement dans les conditions prévues à l'article L. 3312-5 du Code du Travail ne demande de renégociation dans les trois mois précédant l'échéance triennale, l'adhésion sera renouvelée par tacite reconduction pour une nouvelle durée de trois ans.
- Lorsque l'adhésion aura été décidée unilatéralement, si l'employeur ne la dénonce pas dans les trois mois précédant l'échéance triennale, l'adhésion sera renouvelée par tacite reconduction pour une nouvelle période de trois ans, sous réserve que l'entreprise remplisse toujours les conditions d'effectif permettant une adhésion unilatérale.

3.4. MODIFICATION/DÉNONCIATION DE L'ADHÉSION

La modification de l'adhésion peut notamment porter sur les règles de calcul et/ou de répartition de la prime globale d'intéressement et prendre les formes suivantes :

- le choix d'une ou plusieurs options en remplacement du Régime Général d'intéressement,
- le choix d'une nouvelle option en remplacement de l'option initiale,
- l'abandon d'une ou des options initiales pour un retour au Régime Général d'intéressement.

La modification de l'adhésion devra donner lieu, selon le cas aux formalités d'adhésion mentionnées au paragraphe 3.1 ci-dessus.

L'adhésion au présent accord d'intéressement de Branche ne pourra être dénoncée ou modifiée pendant sa période de validité que par l'ensemble des parties signataires et selon les mêmes formes que sa conclusion.

Pour prendre effet dès l'exercice en cours, la modification de l'adhésion portant sur les règles de calcul et de répartition de la prime globale d'intéressement, ne peut intervenir qu'au cours de la première moitié de l'exercice concerné. Il en est de même pour la dénonciation de l'adhésion.

» TITRE II : RÉGIME GÉNÉRAL D'INTÉRESSEMENT

ARTICLE 4 : CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

4.1. FORMULE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

L'intéressement global annuel est calculé en fonction d'un pourcentage du Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) de l'exercice de référence (n) déduction faite de la Réserve Spéciale de Participation (RSP) éventuellement due au titre de l'exercice (n), sous réserve que le montant soit positif, selon la formule suivante :

$$I = 5 \% \times (RCAIn - RSPn) \\ \text{si } (RCAIn - RSPn) > 0$$

Définitions :

- Exercice de référence (n): exercice au titre duquel est calculée la prime globale d'intéressement.
- Résultat Courant Avant Impôt (RCAI) correspond à titre indicatif.
 - pour les sociétés assujetties au régime réel normal d'imposition, au montant figurant à la ligne GW de la liasse fiscale 2052 de l'exercice de référence,
 - pour les sociétés assujetties au régime simplifié d'imposition, au Résultat d'Exploitation auquel sont ajoutés les Produits Financiers et retranchées les Charges Financiers (ligne 270 + ligne 280 – ligne 294 de la liasse 2033 B de l'exercice de référence).
- Réserve Spéciale de Participation (RSP) : montant figurant à la ligne HJ de la liasse fiscale 2053.

4.2. PLAFOND GLOBAL DE L'INTÉRESSEMENT

Le montant global des sommes distribuables au titre d'un exercice ne pourra pas dépasser annuellement le plafond légal mentionné à l'article L. 3314-8 du Code du Travail, soit 20 % du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette de Sécurité sociale.

Ce plafond est majoré forfaitairement pour tenir compte de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle et, le cas échéant, de la rémunération

annuelle brute ou du revenu professionnel des chefs d'entreprises mentionnés à l'article L. 3312-3 du Code du Travail, ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu de l'année précédente.

Le taux de la majoration pour congés payés sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

Cette disposition ne s'applique pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

4.3. DISTRIBUTION D'UN SUPPLÉMENT D'INTÉRESSEMENT

Les organes de direction de chaque entreprise adhérente au présent accord d'intéressement (Chef d'entreprise, Conseil d'Administration, Directoire, Président ou Gérant, selon le cas) peuvent décider de verser, au titre de l'exercice clos, un supplément d'intéressement collectif, conformément aux dispositions de l'article L. 3314-10 du Code du Travail.

Cette décision intervient après la clôture de l'exercice au titre duquel sera versé le supplément d'intéressement et après calcul de l'intéressement global annuel en vertu du présent accord.

Aucun versement de supplément d'intéressement ne pourra être effectué lorsque l'intéressement global est nul.

Le montant du supplément est déterminé librement au niveau de chaque entreprise adhérente, en respectant le caractère collectif, et dans la limite du respect des plafonds mentionnés à l'article L. 3314-8 du Code du Travail. En cas d'option pour un plafond global d'intéressement inférieur au plafond légal en application de l'article 8.3 du présent accord, ce plafond conventionnel ne s'appliquera pas au supplément d'intéressement.

Les sommes correspondant à ce supplément sont réparties entre les bénéficiaires selon les modalités prévues dans l'acte d'adhésion de l'entreprise, sauf négociation dans l'entreprise d'un accord spécifique prévoyant un autre

mode de répartition applicable au supplément et conclu selon les modalités prévues à l'article L. 3312-5 du Code du Travail.

Les sommes versées au titre de ce supplément sont, au même titre que la prime globale d'intéressement et dans les conditions rappelées à l'article 6 du présent accord, soit directement perçues par le bénéficiaire, soit affectées aux plans d'épargne salariale de l'Entreprise.

ARTICLE 5 : RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT

5.1. MODE DE RÉPARTITION ENTRE LES BÉNÉFICIAIRES

La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente est répartie proportionnellement à la rémunération de chaque bénéficiaire.

Le droit individuel de chaque bénéficiaire est déterminé en multipliant le montant de l'intéressement global par le rapport entre les salaires du bénéficiaire sur l'exercice de référence et la masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence.

La prime globale d'intéressement est donc distribué entre les bénéficiaires selon la formule suivante :

$$\text{Droit individuel} = \frac{\text{Intéressement global}}{\text{Somme des salaires du bénéficiaire sur l'exercice de référence}} \times \frac{\text{Masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence}}{\text{Masse salariale globale de l'ensemble des bénéficiaires sur l'exercice de référence}}$$

La rémunération à retenir correspond au salaire brut soumis à cotisations, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, de chaque intéressé au titre de l'exercice de référence.

Pour les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption et celles consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires sont ceux qu'aurait perçus le salarié concerné pendant les mêmes périodes s'il avait travaillé.

Pour les dirigeants et assimilés ainsi que pour le conjoint du chef d'entreprise, dans les

entreprises adhérentes de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

5.2. PLAFOND INDIVIDUEL

Le montant des droits attribués à un même bénéficiaire ne peut pas, au titre d'un même exercice de douze mois excéder une somme égale à la moitié du plafond annuel de cotisations de Sécurité sociale applicable à la période considérée, conformément à l'article L. 3314-8 du Code du Travail.

Le plafond dont il convient de tenir compte est le plafond applicable au dernier jour de l'exercice considéré. Lorsque le salarié n'a pas accompli une année entière de présence dans l'entreprise, ce plafond est calculé au prorata du temps de présence effectif.

ARTICLE 6 : AFFECTATION DES DROITS

6.1. OPTION DU BÉNÉFICIAIRE

Le bénéficiaire de la prime individuelle d'intéressement pourra opter exclusivement entre :

- le règlement de tout ou partie de sa prime à son compte bancaire. Conformément à la réglementation en vigueur au jour de signature du présent accord, les sommes reçues seront alors imposables au titre de l'impôt sur le revenu.
- l'affectation totale ou partielle de sa prime au plan d'épargne salariale mis en œuvre dans l'entreprise, et/ou au plan d'épargne pour la retraite collective s'il existe dans l'entreprise ou, à défaut, le PERCO BTP. Conformément à la réglementation en vigueur au jour de signature du présent accord, les sommes ainsi investies bénéficieront d'une exonération de l'impôt sur le revenu dans les limites d'un montant égal à la moitié du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de la Sécurité sociale.

Chaque bénéficiaire est informé, par un avis d'option :

- des sommes qui lui sont attribuées au titre de l'intéressement,
- du montant dont il peut demander en tout ou partie le versement,

- et du délai dans lequel il peut formuler sa demande.

Les avis d'option sont transmis aux bénéficiaires, au choix de l'Entreprise :

- soit par l'organisme gestionnaire du plan d'épargne directement par courrier simple adressé aux intéressés,
- soit par l'entreprise employeur par courrier à ses salariés (remis contre décharge, électronique ou lettre recommandée avec accusé réception).

En tout état de cause, les bénéficiaires sont présumés avoir été informés 5 jours calendaires après la date d'envoi de l'information. À compter de cette date, le délai laissé au bénéficiaire pour faire connaître son choix est de 15 jours calendaires.

6.2. MODALITÉS DE PLACEMENT DES DROITS

Les droits à intéressement que les bénéficiaires n'auront pas choisi de percevoir immédiatement seront affectés, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, à des comptes ouverts au nom des intéressés dans le cadre du plan d'épargne salariale de l'Entreprise.

Si l'Entreprise n'a pas mis en place de plan d'épargne salariale, son adhésion au présent accord d'intéressement de branche, dument formalisée dans les conditions prévues à l'article 3 du présent accord, emportera automatiquement son adhésion au plan d'épargne interentreprises de branche PEI BTP. Dans ce cas, l'Entreprise se rapprochera de l'organisme gestionnaire du PEI BTP afin d'établir les formalités d'adhésion et d'information.

En cas de mise en place dans l'entreprise d'un plan d'épargne pour la retraite collectif, le bénéficiaire peut également demander que tout ou partie de sa prime d'intéressement lui soit affectée après prélèvement de la CSG-CRDS.

Les sommes recueillies dans ces plans sont affectées conformément au règlement desdits plans.

En cas de silence du bénéficiaire ou s'il n'exprime pas son choix dans le délai de 15 jours mentionne ci-dessus (paiement immé-

diat, investissement fonds de placement) ou s'il transmet une réponse incomplète ou erronée, les sommes seront automatiquement investies en parts du Fonds Communs de Placement d'Entreprise par défaut mentionné dans le plan. Les droits ainsi investis dans le plan sont soumis à une période d'indisponibilité d'une durée de cinq ans sauf cas de déblocage anticipé prévus par la loi.

6.3. DÉLAI D'AFFECTATION

La période de base de calcul de l'intéressement est l'exercice social. La prime globale d'intéressement sera donc distribuée dès qu'elle aura pu être calculée et vérifiée au niveau de l'entreprise adhérente dans les conditions prévues à l'article 7.1 ci-après.

En tout état de cause, les sommes résultant de l'intéressement sont, après prélèvement de la CSG et de la CRDS, directement réglées aux bénéficiaires qui en font la demande ou investies selon les modalités de placement prévues par le présent accord, au plus tard le dernier jour du cinquième mois suivant la clôture de l'exercice considéré.

Passée cette date, elles produiront un intérêt de retard égal à 1,33 fois le taux moyen de rendement des obligations des sociétés privées conformément aux dispositions de l'article L. 3314-9 du Code du Travail.

ARTICLE 7 : INFORMATION ET SUIVI

7.1. SUIVI DE L'ACCORD

L'application du présent accord est suivie au niveau de chaque entreprise adhérente par les représentants d'organisation syndicales représentatives ou le comité social et économique (1), ou la commission spécialisée créée par lui ou les délégués du personnel, ou à défaut par une commission *ad hoc* comprenant des représentants des salariés spécialement désignés à cet effet.

Ils se réuniront au moins une fois par an pour être informés par le représentant de l'entreprise de l'évolution des divers éléments constitutifs de l'intéressement et de leur influence sur l'activité de l'entreprise.

(1) Ou le cas échéant le conseil d'entreprise. Cette précision vaut pour toutes les fois où dans le présent accord, la consultation du Comité Social et Économique (CSE) est requise. Pour les entreprises n'ayant pas encore mis en place le CSE ou le conseil d'entreprise, jusqu'au 31/12/2019, pour l'application de toutes les dispositions du présent accord mentionnant la consultation du CSE, le comité d'entreprise doit être consulté s'il en existe.

Les documents nécessaires au calcul de l'intéressement et au respect des modalités de sa répartition seront à disposition huit jours au moins avant la réunion.

7.2. INFORMATION COLLECTIVE

Une note d'information reprenant le texte même du présent accord, éventuellement complétée par l'accord d'entreprise mentionné au paragraphe 3.1.2 de l'article 3 ci-dessus sera remise à tous les bénéficiaires de chaque entreprise adhérente, y compris à tout nouvel embauché.

7.3. INFORMATION INDIVIDUELLE

7.3.1. Livret d'épargne salariale

Un livret d'épargne salariale est remis par toute entreprise adhérente à chaque salarié lors de la conclusion de son contrat de travail. Il comporte un rappel des dispositifs d'épargne salariale applicables dans l'entreprise et est complété le cas échéant par :

- une attestation indiquant la nature et le montant des éventuels droits liés à l'intéressement et à la participation ainsi que la date à laquelle seront repartis lesdits droits au titre de l'exercice en cours ;
- lorsque le salarié quitte l'entreprise, par le récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées ou transférées, en distinguant les actifs disponibles de ceux qui ne le sont pas.

Cet état récapitulatif indique les modalités de financement des frais de tenue de compte soit à la charge du salarié par prélèvement sur ses avoirs, soit à la charge de l'entreprise.

7.3.2. Fiche individuelle d'information

Lors de chaque répartition de l'intéressement faite en application du présent accord, une fiche distincte du bulletin de paie est remise à chaque bénéficiaire par l'entreprise adhérente.

Cette fiche comporte les informations suivantes conformant à l'article D. 3313-9 du Code du Travail :

- Le montant de l'intéressement global.
- Le montant moyen perçu par les bénéficiaires.
- Le montant des droits attribués à l'intéressé.
- Les montants de la CSG et CRDS.

- Lorsque l'intéressement est investi dans un plan d'épargne salariale, les dates à partir desquelles lesdits droits seront négociables ou exigibles et les cas dans lesquels ces droits peuvent être exceptionnellement liquidés avant l'expiration de ce délai.

- Les modalités d'affectation par défaut au plan d'épargne salariale de l'entreprise des sommes attribuées au titre de l'intéressement.

En annexe à cette fiche, les règles essentielles de calcul et de répartition de l'intéressement seront rappelées.

Cette fiche sera également adressée au bénéficiaire qui aurait quitté l'entreprise adhérente avant que n'intervienne le calcul ou la répartition de l'intéressement.

7.3.3. Cas du départ du salarié

En cas de départ du salarié, l'entreprise lui demande l'adresse à laquelle il pourra être avisé de ses droits et de l'informer de ses changements d'adresse éventuels, conformément à l'article D. 3313-10 du Code du Travail.

Lorsque le salarié ne peut être atteint à la dernière adresse indiquée par lui, et par suite, n'exerce pas de choix entre le versement ou l'investissement de son intéressement, les sommes auxquelles il peut prétendre sont investies par défaut selon les modalités prévues à l'article 6.2 ci-dessus.

Les avoirs inscrits sur le compte d'épargne salariale du bénéficiaire sont dès lors soumis aux dispositions de la loi n° 2014-617 du 13 juin 2014 relatives aux comptes bancaires inactifs et aux contrats d'assurance-vie en déshérence.

»» TITRE III : OPTIONS DÉROGATOIRES AU RÉGIME GÉNÉRAL

Les Entreprises qui souhaitent définir des modalités de calcul de la prime globale d'intéressement et/ou de répartition différentes de celles prévues dans le régime général d'intéressement défini au titre II du présent accord, peuvent opter, dans leur accord d'adhésion conclu selon les modalités prévues à l'article 3.1.2, pour l'un des modes de calcul et/ou critères de répartition proposés parmi les options dérogatoires ouvertes ci-dessous.

Il est rappelé que l'accord d'adhésion devra notamment comporter un préambule indiquant les raisons du choix des modalités de calcul de l'intéressement et des critères de répartition retenus par l'entreprise.

ARTICLE 8 : OPTIONS RELATIVES AUX MODALITÉS DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

8.1. SEUIL DE DÉCLENCHEMENT

L'entreprise peut opter dans le cadre de son adhésion au présent accord d'intéressement pour un seuil de déclenchement de l'intéressement qui serait un niveau de résultat ou de performance à partir duquel l'intéressement sera calculé.

Ce seuil de déclenchement retenu par l'entreprise sera précisé dans son accord d'adhésion conclu selon les modalités prévues à l'article 3.1.2.

8.2. FORMULE DE CALCUL DE L'INTÉRESSEMENT

En application de l'article L. 3314-2 du Code du Travail, l'intéressement collectif des salariés doit présenter un caractère aléatoire et résulter d'une formule de calcul qui peut être liée aux résultats de l'entreprise et/ou à ses performances.

Dans le cadre de son adhésion au présent accord d'intéressement, l'entreprise peut définir la formule de calcul de son choix ou opter pour l'une des formules de calcul suivantes :

FORMULE DE CALCUL A : INTÉRESSEMENT AU RÉSULTAT

La présente formule de calcul de l'intéressement s'adresse aux entreprises qui souhaitent associer les salariés aux résultats en leur attribuant un pourcentage d'un résultat de l'exercice de référence (n) selon la formule suivante :

$$I(A) = X \% \times R_n$$

Le résultat R et le pourcentage X retenus par l'entreprise seront définis précisément dans son accord d'adhésion conclu selon les modalités prévues à l'article 3.1.2.

Le résultat pris en compte ne pourra être ni le chiffre d'affaires, ni l'excédent brut d'exploitation qui risquent de ne pas présenter le caractère aléatoire que doit nécessairement respecter l'intéressement.

FORMULE DE CALCUL B : INTÉRESSEMENT AU RÉSULTAT ET AUX PERFORMANCES : incitation à la diminution des coûts liés au remplacement et à la réparation de matériels et outillages

La présente formule de calcul de l'intéressement s'adresse aux entreprises qui souhaitent associer les salariés aux résultats et renforcer l'adhésion de ceux-ci à l'amélioration des performances de l'entreprise en matière de coût de production en portant une attention particulière sur la diminution des coûts de remplacement et de réparation de matériels et outillage hors Équipements de Protections Individuelles (EPI)

L'intéressement global annuel est calculé à partir du résultat (R) de l'exercice de référence (n) et, le cas échéant, majoré en fonction d'un indicateur de performances (P) tenant à la diminution des coûts liés au remplacement et à la réparation de matériels et outillages dans l'entreprise.

Ces paramètres seront à définir précisément par l'entreprise dans son accord d'adhésion conclu selon les modalités prévues à l'article 3.1.2.

L'indicateur de performances (P) découle de l'évolution des coûts liés au remplacement et à la réparation de matériel et outillages hors EPI (Coût MO) au cours de l'exercice de référence (n) par rapport à l'année précédente (n - 1).

Le coût MO correspond à la somme des éléments suivants après déduction du coût des EPI :

- Montant comptabilisé dans le compte comptable 6155. *Entretien et réparation sur biens mobiliers.*
- Montant comptabilisé dans le compte comptable 6156. *Maintenance*, sauf maintenance immobilière et maintenance de logiciels.
- Montant figurant à la *ligne KU de la liasse fiscale 2054* pour les sociétés soumises au régime réel normal d'imposition ou la *ligne 442 de la liasse 2033 C* pour les sociétés soumises au régime simplifié d'imposition.

L'intéressement global annuel est donc calculé selon la formule suivante :

$$I(B) = X \% \times R_n \times P$$

Le résultat R, le pourcentage X et l'indicateur de performance P retenus par l'entreprise seront définis précisément dans son accord d'adhésion conclu selon les modalités prévues à l'article 3.1.2.

8.3. PLAFOND GLOBAL DE L'INTÉRESSEMENT

L'entreprise peut opter dans le cadre de son adhésion au présent accord d'intéressement pour un plafond global d'intéressement réduit par rapport au plafond global légal d'intéressement mentionnée à l'article L. 3314-8 du Code du Travail.

Le pourcentage de la masse salariale retenu sera précisé dans son accord d'adhésion conclu selon les modalités prévues à l'article 3.1.2

Le montant global des sommes distribuables au titre d'un exercice ne pourra pas dépasser annuellement ce pourcentage déterminé du total des salaires bruts versés à l'ensemble du personnel de l'entreprise.

Le salaire brut s'apprécie par référence à l'assiette de Sécurité sociale.

Ce plafond réduit est majoré forfaitairement pour tenir compte de l'incidence des congés payés dont le versement est assuré par une caisse professionnelle et, le cas échéant, de la rémunération annuelle brute ou du revenu professionnel des chefs d'entreprise, mentionnés à l'article L. 3312-3 du Code du Travail, ayant permis de déterminer la base d'imposition soumise à l'impôt sur le revenu de l'année précédente.

Le taux de la majoration pour congés payés sera égal au rapport entre le nombre de semaines de congés payés prévu par le régime applicable dans la profession et le nombre annuel de semaines de travail dans l'entreprise, le résultat étant majoré du montant de la prime de vacances correspondante, telle que définie par les accords professionnels.

Cette disposition ne s'applique pas aux salaires versés aux salariés percevant leurs indemnités de congés payés directement de l'entreprise.

Ce plafond s'appréciera exercice par exercice, et le montant des sommes distribuables au titre d'un exercice provenant de la prime globale d'intéressement, y compris, le cas échéant, du supplément d'intéressement, ne pourra dépasser les plafonds légaux mentionnées à l'article L. 3314-8 du Code du Travail.

ARTICLE 9 : OPTIONS RELATIVES À LA RÉPARTITION DE L'INTÉRESSEMENT

En application de l'article L. 3314-5 du Code du Travail, la répartition entre les bénéficiaires peut être uniforme et/ou proportionnelle à la durée de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice et/ou proportionnelle aux salaires. Ces différents critères peuvent être également retenus conjointement.

RÉPARATION PROPORTIONNELLE AU SALAIRE ET/OU À LA DURÉE DE PRÉSENCE ET/OU UNIFORME

L'entreprise peut opter dans le cadre de son adhésion au présent accord d'intéressement pour une répartition utilisant un critère différent de celui retenu par le régime général d'intéressement défini au titre II du présent accord ou, conjointement, deux ou trois critères de son choix parmi les critères légaux. La prime globale d'intéressement de l'entreprise adhérente pourra ainsi être répartie au choix pour une part proportionnellement au salaire de chaque bénéficiaire et/ou pour une autre part proportionnellement à sa durée de présence au cours de l'exercice de référence et/ou pour une autre part de façon uniforme selon la formule suivante :

Droit individuel =

$$\begin{aligned}
 & \mathbf{A \% X Intéressement global} \\
 & \quad \times \\
 & \quad \text{(Somme des salaires du bénéficiaire} \\
 & \quad \text{sur l'exercice de référence)} \\
 & \quad \text{-----} \\
 & \quad \text{Masse salariale globale de l'ensemble} \\
 & \quad \text{des bénéficiaires sur l'exercice de référence} \\
 & \quad + \\
 & \mathbf{B \% X Intéressement global} \\
 & \quad \times \\
 & \quad \text{(Durée de présence du salarié dans l'entreprise} \\
 & \quad \text{sur l'exercice de référence)} \\
 & \quad \text{-----} \\
 & \quad \text{Durée de présence de l'ensemble} \\
 & \quad \text{des bénéficiaires sur l'exercice de référence} \\
 & \quad + \\
 & \mathbf{C \%} \\
 & \quad \times \\
 & \quad \text{(Intéressement global)} \\
 & \quad \text{-----} \\
 & \quad \text{Nombre de bénéficiaires sur l'exercice} \\
 & \quad \text{de référence} \\
 & \mathbf{Avec A \% + B \% + C \% = 100 \%}
 \end{aligned}$$

Les pourcentages A, B et C de l'intéressement global, retenus par l'entreprise sont précisés dans son accord d'adhésion conclu selon les modalités prévues à l'article 3.1.2.

Un ou deux de ces trois pourcentages peuvent être nuls mais leur somme doit être égale à 100 %.

Sont considérées comme durée de présence au sens du présent accord les périodes de travail effectif ainsi que les périodes correspondant aux :

- congés payés légaux et conventionnels,
- jours de repos attribués dans le cadre de la réduction du temps de travail,
- jours fériés chômés et payés par l'entreprise,
- congés légaux et conventionnels pour événements familiaux,
- journées de formation suivies dans le cadre du plan de formation de l'entreprise,
- jours de repos compensateur,
- absences des représentants du personnel pour l'exercice de leur mandat,
- absences pour exercice des fonctions de conseillers prud'homme,
- congés légaux de maternité prévus à l'article L. 1225-17 du Code du Travail et d'adoption prévus à l'article L. 1225-37 du Code du Travail,
- périodes de suspension du contrat de travail consécutives à un accident de travail ou à une maladie professionnelle en application de l'article L. 1226-7 du Code du Travail,
- période consacrée par l'apprenti à la formation dispensée dans les centres de formation en application de L. 6222-24 du Code du Travail,
- temps passé à des jurys d'examens,
- temps passé à la fonction de conseiller du salarié,
- temps passé à des interventions en tant que sapeur-pompier volontaire.

Il est ainsi précisé que les salariés qui ont été embauchés ou qui ont quitté l'entreprise en cours d'année seront pris en compte au pro-

rata de leur temps de présence effectif au cours de l'exercice considéré.

La rémunération à retenir correspond au salaire brut soumis à cotisations, au sens de l'article L. 242-1 du Code de la Sécurité sociale, de chaque intéressé au titre de l'exercice de référence.

Pour les périodes d'absence pour congés de maternité ou d'adoption et celles provoquées par un accident du travail ou une maladie professionnelle, les salaires à prendre en compte dans le cas où l'employeur ne maintient pas intégralement les salaires, sont ceux qu'auraient perçus les salariés concernés pendant les mêmes périodes s'ils avaient travaillé.

Pour les dirigeants et assimilés et le conjoint du chef d'entreprise (2) dans les entreprises adhérentes de 1 à 250 salariés, la répartition prend en compte la rémunération annuelle ou le revenu professionnel imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente, et dans la limite du salaire le plus élevé versé dans l'entreprise.

» TITRE IV : DISPOSITIONS FINALES

ARTICLE 10 : COMMISSION DE SUIVI DE L'ACCORD DE BRANCHE

Il est institué une commission paritaire dénommée « Commission de suivi de l'accord d'intéressement » qui se réunira pour faire le point sur l'évolution de l'accord et proposer éventuellement aux signataires des modifications et évolutions de l'accord.

ARTICLE 11 : CLAUSE DE SAUVEGARDE

Les termes du présent accord ont été arrêtés au regard des dispositions légales et réglementaires applicables à la date de conclusion. En cas de modification de cet environnement juridique, les règles d'ordre public s'appliqueront à l'accord, sans que les parties aient à renégocier, dans les conditions qui seront prévues par la loi. Et les parties signataires en seront informées. Si ne s'agit pas de dispositions d'ordre public, les parties se réuniront pour en tirer les conséquences et rédiger éventuellement un avenant.

(2) À la date de signature du présent accord, il s'agit du conjoint associé dans la mesure où le conjoint collaborateur ne perçoit pas de rémunération.

ARTICLE 12 : DÉPÔT ET EXTENSION DE L'ACCORD

Le présent accord est déposé à la Direction Générale du Travail.

Les parties signataires demanderont son extension dans les conditions prévues aux articles L. 2261-19 et suivants du Code du Travail.

ARTICLE 13 : RÈGLEMENT DES LITIGES

Les litiges pouvant survenir à l'occasion de l'exécution du présent accord seront réglés si possible à l'amiable, après entente des parties ou à défaut soumises aux juridictions compétentes.

ARTICLE 14 : ADHÉSION

En application de l'article L. 2261-3 du Code du Travail peuvent adhérer au présent accord toute organisation syndicale représentative de salariés ainsi que toute organisation syndicale ou association d'employeurs.

ARTICLE 15 : DÉNONCIATION ET RÉVISION

Le présent accord national pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'à la Direction Générale du Travail.

Le présent accord restera en vigueur pendant une durée d'un an à partir de l'expiration du délai de préavis ci-dessus, à moins qu'un nouveau texte ne l'ait remplacé avant cette date.

En cas de dénonciation du présent accord, les dispositions dudit accord continuent de s'appliquer au sein des entreprises ayant adhéré, jusqu'au terme de leur troisième exercice social d'application de l'accord dans l'entreprise.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par les organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives au plan national, en conformité avec les dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du Code du Travail. Les demandes de révision doivent être effectuées dans les formes prévues pour la dénonciation, à l'exception de l'information de la Direction Générale du Travail, et sont accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

ARTICLE 16 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entre en vigueur le 7 mai 2018

Fait à Paris en 14 exemplaires,
le 15 mars 2018.

**La totalité du texte ainsi que ses annexes
se trouvent sur notre site internet
foconstruction.com**



ACCORD NATIONAL DU 15 FÉVRIER 2018

RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DES INDUSTRIES DU BOIS ET DE L'IMPORTATION DES BOIS

»»» PRÉAMBULE

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels comporte différentes mesures qui confortent le rôle central des Branches professionnelles et de leurs partenaires sociaux et vise à renforcer la négociation collective en leur sein.

L'objectif est de permettre une meilleure coordination entre les acteurs de la négociation collective dans les différents domaines du droit du travail, de renforcer un dialogue social de Branche efficace, responsable et cohérent et d'être un lieu d'échange permettant l'information réciproque des Organisations Professionnelles patronales et des Organisations Syndicales représentatives de la Branche professionnelle.

L'article 24 de ladite loi prévoit ainsi que chaque Branche professionnelle doit mettre en place par le biais d'un accord une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation ou CPPNI (article L. 2232-9 nouveau du Code du Travail).

Par le présent accord, les Organisations Professionnelles patronales et les Organisations Syndicales représentatives de salariés actent que la CPPNI des industries du bois et de l'importation des bois vient donc se substituer dans ses missions et ses modalités de fonctionnement à toute autre instance antérieure dont le rôle et les missions lui sont désormais confiés.

Sont ainsi notamment visées :

- la commission paritaire de la Branche telle que prévue par l'article 8 de la Convention Collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois, sans que l'article ne soit remis en cause ;
- la commission nationale paritaire d'interprétation telle que prévue par l'article 5 de la Convention Collective du travail mécanique du bois, des scieries, du négoce et de l'importation des bois ;
- la commission paritaire de validation des accords collectifs conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou à la délégation unique du personnel ou les délégués du personnel dans les entreprises de moins de 200 salariés dans les industries du bois et l'importation des bois créée par l'accord du 12 mai 2011.

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant des activités suivantes :

	Référence NAPE/NAF
• Importation de bois pour les entreprises ou établissements dont l'activité principale d'approvisionnement résulte de l'achat à l'importation, ou sur les marchés internationaux ; lesdites opérations étant supérieures à 50 % des achats totaux de bois et dérivés du bois	5907/51.5E
• Scieries relevant du régime de travail du ministère du Travail	4801/20.1A
• Fabrication de Parquets et Lambris en lames	4803/20.1A
• Fabrication de parquets assemblés en panneaux	4803/20.3Z
• Moulures, baguettes	4803/20.3Z
• Bois de placages, placages tranches et déroulés	4804/20.2Z
• Production de charbon de bois	24.1G
• Panneaux de fibragglos	4804/26.6J
• Poteaux, traverses, bois injectés	4804/20.1A
• Application de traitement des bois	4804/20.1B
• Emballage en bois (caisses, tonnellerie, emballeurs)	4805/20.4Z
• Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805/20.4Z
• Palettes	4805/20.4Z
• Tourets	4805/20.4Z
• Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multi-plis multifformes)	4807/20.5A
• Fibres de bois	4807/20.1A
• Farine de bois	4807/20.1A
• Articles de pêche (pour les cannes et lignes)	5402/36.4Z
• Fabrication d'articles en liège	5408/20.5C
• Commerce de gros de liège et articles en liège	5907/51.5E
• Commerce de détail de liège et articles en liège	6422/51.4S
• Fabrication d'articles de broserie : fabrication de balais, de pinceaux et de brosses, même constituant des parties de machines, de balais mécaniques pour emploi à la main, de balais à franges et de plumeaux, de brosses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brosses, balais, balayettes, etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures	32.91 Z

À l'exception des entreprises dont l'activité principale est consacrée au pin maritime dans les zones de la Forêt de Gascogne.

»» ARTICLE 2 : ATTRIBUTIONS ET MISSIONS DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

Conformément à la législation en vigueur, la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation exerce les missions suivantes :

1. Elle exerce une mission d'intérêt général en représentant la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.
2. Elle exerce un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la Branche. À ce titre, au moins une fois par an, la CPPNI est informée des travaux de la CPNE de la Branche.
3. Elle constitue l'instance au sein de laquelle se déroulent l'ensemble des négociations paritaires nationales. Elle négocie et définit les thèmes relevant d'une négociation collective de Branche, qu'il s'agisse de ceux qui sont prévus, à titre obligatoire, par la législation en vigueur ou de ceux que détermineront les partenaires sociaux.
4. Sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la Commission, elle établit un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche, et formule, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.
5. Elle est en charge des difficultés d'interprétation qui peuvent naître de l'application des dispositions conventionnelles, des accords collectifs, ainsi que de leurs avenants et annexes. Elle peut à ce titre rendre un avis à la demande directe par LRAR notamment d'un employeur, d'un salarié, à l'initiative de l'un quelconque de ses membres et/ou sur saisine d'une juridiction dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'Organisation Judiciaire.

Une fois le dossier complet transmis, la CPPNI se réunit dans les meilleurs délais.

Les décisions délibératives de la Commission sont prises paritairement par consensus des membres présents ou représenté composant la CPPNI.

À défaut de consensus, les positions exprimées par chacun seront consignées dans un document adressé à l'auteur de la saisine et à l'ensemble des membres composant la CPPNI.

6. Elle peut également exercer pour la Branche professionnelle les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du Travail.

»» ARTICLE 2 BIS : RÔLE SPÉCIFIQUE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION EN MATIÈRE DE RESTRUCTURATION DES BRANCHES PROFESSIONNELLES

Les parties signataires conviennent de confier les missions spécifiques suivantes à la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation dans le cadre de la restructuration des Branches professionnelles.

Ainsi, en cas de fusion, d'adhésion, de rapprochement de conventions ou accords collectifs de travail, ayant une incidence directe ou indirecte sur le champ d'application professionnel et/ou territorial de la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois, la CPPNI se verra confier le rôle suivant :

- analyse des demandes présentées par des secteurs d'activité souhaitant rejoindre la Convention Collective du Travail Mécanique du Bois, des Scieries, du Négoce et de l'Importation des Bois ;
- instruction des dossiers de fusion des Conventions Collectives et/ou accords collectifs relevant de champ d'application territoriaux et/ ou professionnels distincts ;
- examen des calendriers et modalités de rapprochement proposés.

Les partenaires sociaux conviennent, qu'en cas de fusion de Conventions Collectives nationales ou régionales ou demandes d'adhésion de

secteurs d'activités ayant à la date de signature du présent accord leurs propres négociations avec leurs propres partenaires sociaux, la CPPNI leur délèguera :

- le soin de conduire et de définir les modalités selon lesquelles les opérations de restructuration et/ou de fusion seront conduites,
- et les thèmes de négociations abordés.

À ce titre, une consultation préalable et une information régulière des travaux conduits par les partenaires sociaux des Conventions Collectives ou secteurs d'activités concernés permettront à la CPPNI d'examiner les conditions, délais et modalités de rapprochement ainsi que les thèmes de négociation abordés par chacun.

Les Branches professionnelles et secteurs d'activités informeront, dans le cadre de la délégation ci-dessus visée, la CPPNI de l'état d'avancée des négociations et de la mise en œuvre des étapes et thèmes de négociation dans le cadre de la restructuration envisagée.

»» ARTICLE 3 : TRANSMISSION DES CONVENTIONS ET ACCORDS D'ENTREPRISE À LA CPPNI

Conformément à l'article L. 2232-9 du Code du Travail susvisé, les entreprises de la Branche doivent transmettre à la CPPNI de Branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.

Ces conventions et accords sont transmis à l'adresse numérique ou postale indiquée dans l'accord mettant en place la CPPNI.

L'adresse de la CPPNI « Industries du Bois et Importation des Bois » est la suivante :

Fédération Nationale du Bois – CPPNI
6, rue François I^{er} – 75008 PARIS
Adresse électronique : infos@fnbois.com

Tout éventuel changement d'adresse devra être notifié par la CPPNI au ministère en charge du Travail.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du Code du

Travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

La CPPNI, dans ce cadre, reçoit le contenu et le texte des accords qui lui sont transmis.

Elle établit les éléments nécessaires à la transmission des accords au sein de la base de données prévue par les dispositions du Code du Travail et identifie les éléments et mesures mises en œuvre dans leur contenu en vue d'établir toute information ou communication statistiques ou autres.

»» ARTICLE 4 : ORGANISATION MATÉRIELLE DES COMMISSIONS PARITAIRES PERMANENTES DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

La Commission Paritaire est réunie au moins trois fois par an en vue des négociations paritaires de la Branche. Elle se réunira également autant de fois que nécessaire dans son rôle de négociation et d'interprétation.

Lors de la dernière réunion de l'année en cours, la CPPNI établit son agenda social pour l'année à venir.

Les instances patronales concernées sont chargées de l'organisation matérielle des réunions paritaires et envoient la convocation au moins 15 jours avant la date de la réunion.

»» ARTICLE 5 : PARTICIPATION AUX COMMISSIONS PARITAIRES PERMANENTES DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION OU MIXTES

Les conditions de participation aux Commissions Paritaires Permanentes de Négociation et d'Interprétation ou mixtes des salariés mandatés par leur Organisation Syndicale représentative au plan national sont celles définies, pour les secteurs concernés, dans l'Accord national du 9 juin 2009 relatif à L'ORGANISATION DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE ET DES RELATIONS SOCIALES DANS LES INDUSTRIES DU BOIS ET L'IMPORTATION DES BOIS.

»»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

6.1. DATE D'EFFET ET SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter de la date de sa signature. Il pourra faire l'objet d'un bilan afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires. Les parties conviennent de se rencontrer à la demande de l'une des parties signataires en cas de difficulté d'application du présent accord.

6.2. DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt à la Direction Générale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

L'ensemble des partenaires sociaux de la profession recevront copie des récépissés de dépôt et de la demande d'extension.

6.3. CLAUSE DE SAUVEGARDE

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

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

Les parties signataires s'engagent à ce que les partenaires sociaux examinent les différents accords existants relatifs à la formation professionnelle pour mesurer les éventuelles répercussions sur le présent accord et les suites à y donner.

6.4. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.5. ADHÉSION

Toute Organisation Syndicale ou toute entreprise peut adhérer ultérieurement au présent accord dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du Travail.

6.6. DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord avec un préavis de trois mois minimum.

Cette dénonciation sera portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

Dans ce contexte, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais pour apprécier la situation ainsi créée.

Fait à Paris, le 15 février 2018



ACCORD DU 23 JANVIER 2018

RELATIF À LA FUSION DE CHAMPS D'APPLICATION DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DU CAMPING ET DE LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES DE LA FILIÈRE SPORTS-LOISIRS

»» PRÉAMBULE

Le contexte politique et juridique actuel impose une évolution du nombre et du périmètre des Conventions Collectives. En raison de l'objectif de restructuration des Branches, certaines d'entre elles réfléchissent à un rapprochement avec d'autres secteurs proches, notamment lorsque leur effectif est considéré comme insuffisant par le législateur.

La Branche des industries du camping concernant moins de 5 000 salariés, les partenaires sociaux ont donc mené des réflexions en 2016 et 2017 sur le sujet et se sont rapprochés des négociateurs de la Branche du commerce des articles de sport et équipements de loisirs ; le secteur du matériel et des produits de sport et de loisirs, incluant le camping a en effet profondément évolué au cours de deux dernières décennies avec l'érosion des frontières entre l'industrie et la distribution ; les équipements et articles conçus, fabriqués et commercialisés sont ainsi parfois proches et certaines entreprises à la fois concepteurs, fabricants et distributeurs appliquent la Convention Collective du commerce sport-loisirs.

Réunis en Commission paritaire commune le 23 janvier 2018, puis en Commission paritaire des industries du camping le 27 février 2018 et en Commission paritaire sports-loisirs le 29 mars 2018, les signataires du présent accord ont donc décidé du regroupement de leur Convention Collective.

Ce regroupement de champs est réalisé en application de l'article L. 2261-33 du Code du Travail. Il est expressément prévu que la dénomination de la Convention Collective de rattachement intègre la notion de fabrication.

Selon les dispositions du Code du Travail, une période de négociation d'une durée maximale de 5 ans est ouverte afin de définir les dispositions harmonisées.

»» ARTICLE 1^{er} : FUSION DES CHAMPS D'APPLICATION

Il est décidé de fusionner, selon les dispositions de l'article L. 2261-33 du Code du Travail, les

champs d'application de la Convention Collective Nationale des Industries du Camping (IDCC 1618) et de la Convention Collective nationale des entreprises de la filière Sport-loisirs (conception, fabrication, services et commerce des articles de sport et équipements de loisirs) (IDCC 1557), cette dernière constituant la Convention Collective de rattachement.

»» ARTICLE 2 : NÉGOCIATION D'ACCORDS D'HARMONISATION

Les partenaires sociaux des deux conventions regroupées engageront sans délai des négociations afin d'harmoniser les dispositions conventionnelles, négociations qui devront intervenir dans un délai de 5 ans suivant l'entrée en vigueur de l'accord.

Un groupe de travail sera constitué, comprenant un représentant de chacune des Organisations Syndicales représentatives dans l'une ou l'autre Branche (soit 9 représentants au total) et d'un nombre équivalent de représentants des entreprises. La 1^{re} réunion est fixée au 17 avril 2018.

»» ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR ET DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain de son dépôt.

»» ARTICLE 4 : DISPOSITIONS FINALES

L'accord sera déposé auprès de la Direction des relations du travail du Ministère en charge du travail à l'expiration du délai d'opposition et au conseil de prud'hommes de Paris. Les parties signataires ont convenu de demander l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 23 janvier 2018



NAO DE LA BRANCHE DE LA PRODUCTION ET TRANSFORMATION DES PAPIERS CARTONS ET CELLULOSES (PCC) :

CONCERNE LES 4 CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES (CCN) N° IDCC 1492 – 1495 – 700 ET 707

Nous avons reçu mi-juin 2018 la notification officielles des accords (ou des avenants selon le cas) de Branche concernant la NAO 2018 des CCN de la Prod & Transfo des PCC, qui s'était tenue le 4 avril dernier.

Après consultation de ses instances et de son équipe de négociation, la Fédération FO Construction n'a finalement signé que les textes des accords concernant les minima conventionnels des primes diverses : panier de nuit, avantage pécuniaire de nuit et astreintes.

FO n'a pas signé le texte sur les salaires mensuels minima conventionnel, que nous avons trouvé bien trop « flatte » avec seulement une A.G. des salaires de + 1,2 %, alors que l'inflation à fin avril était déjà de + 1,6 % et même de + 2 % depuis la fin mai.

Malgré notre demande au syndicat patronal de la Branche de revoir l'AG accordée, hélas la FILPAC CGT et la FCE CFDT, ont préféré accepter cette augmentation, que nous trouvons bien trop légère, alors même que dans la Branche du Cartonnage nous avons obtenu une A.G. de + 1,3 %, alors pourquoi si peu dans cette Branche de la Production et Transformation des Papiers, Cartons et Celluloses ?

Vous trouverez donc à la suite :

- L'accord salaires minima 2018 signé entre le syndicat patronal de la Branche l'UNIDIS et : la FILPAC CGT – la FCE CFDT Papier Carton – et la Fibopa CFE-CGC.
- L'accord primes astreintes 2018 signé entre le syndicat patronal de la Branche l'UNIDIS et : la FCE CFDT Papier Carton – la FIBOPA CFE-CGC – et FO Construction.
- L'accord prime de nuit et avantage pécuniaire de nuit 2018 signé entre le syndicat patronal de la Branche l'UNIDIS et : la FILPAC CGT – la FCE CFDT Papier Carton – la FIBOPA CFE-CGC – et FO Construction.

ACCORD PROFESSIONNEL

DU 22 NOVEMBRE 2006 AVENANT N° 10

»»» ARTICLE 1 : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS OETAM

Salaire Mensuel Minima Conventionnel (SMMC)

Les Salaires Mensuels Minima Conventionnels OETAM visés à l'article 1 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 sont revalorisés comme suit à compter du 1^{er} juin 2018.

Positionnements		Coefficients	SMMC au 1 ^{er} juin 2018
Niv. I	Échelon 1	125	1 503 €
Niv. I	Échelon 2	130	1 510 €
Niv. I	Échelon 3	135	1 516 €
Niv. II	Échelon 1	140	1 533 €
Niv. II	Échelon 2	150	1 553 €
Niv. II	Échelon 3	160	1 579 €
Niv. III	Échelon 1	170	1 614 €
Niv. III	Échelon 2	185	1 648 €
Niv. III	Échelon 3	195	1 682 €
Niv. IV	Échelon 1	215	1 833 €
Niv. IV	Échelon 2	235	1 983 €
Niv. IV	Échelon 3	260	2 148 €
Niv. V	Échelon 1	285	2 338 €
Niv. V	Échelon 2	315	2 575 €
Niv. V	Échelon 3	350	2 846 €

Garanties annuelles de rémunération

La garantie annuelle de rémunération OETAM visée à l'article 3 de l'accord professionnel du 22 novembre 2006 est revalorisée comme suit pour l'année 2018 :

- 18 577 € pour les salariés ressortant du champ d'application des Conventions Collectives OETAM.
Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

»»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS INGÉNIEURS ET CADRES

La grille de rémunération visée à l'annexe II de l'accord professionnel du 13 décembre 2010 est modifiée comme suit pour l'année 2018 :

(Voir tableau page suivante).

Niveau	RAM 2018	Mensuel 80 % *	Mensuel 70 % (2)*
Débutant (1) :			
Moins de 2 ans d'ancienneté	27 542 €	1 836 €	
Entre 2 et 5 ans d'ancienneté	30 786 €	2 052 €	
A	38 356 €	2 557 €	2 238 €
B	44 225 €	2 948 €	2 580 €
C	57 914 €	3 861 €	3 378 €

(1) Collaborateurs ingénieurs et cadres débutants au sens du paragraphe 3.3 de l'accord du 13 décembre 2010.

(2) Collaborateurs dont la fonction justifie une part importante d'éléments variables de rémunération (ex. cadres commerciaux) & paragraphe 5-2 de l'accord du 13 décembre 2010.

* **Applicable à la date d'application de l'accord.**

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 9 à l'accord du 22 novembre 2006.

»»» ARTICLE 3 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application des Conventions Collectives Nationales suivantes :

- N° 3242 (IDCC 1492) : Convention Collective Nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 Janvier 1988 ;
- N° 3250 (IDCC 1495) : Convention Collective Nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988 ;
- N° 3011 (IDCC 0700) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972 ;
- N° 3068 (IDCC 0707) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

»»» ARTICLE 4 : PROCÉDURE DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du Travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différent. En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du Travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

»»» ARTICLE 5 : DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} juin 2018.

»»» ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE OETAM

DE LA PRODUCTION DES PAPIERS, CARTONS ET CELLULOSES (IDCC 1492) – AVENANT N° 39

DE LA TRANSFORMATION DES PAPIERS ET CARTONS ET DES INDUSTRIES CONNEXES (IDCC 1495) – AVENANT N° 38

»»» ARTICLE 1 : PRIME DE PANIER DE NUIT

Le montant de la prime de panier de nuit visée à l'article 37 des dispositions générales des Conventions Collectives OETAM est fixé à :

- **5,40 €** à compter du 1^{er} juin 2018.

»»» ARTICLE 2 : AVANTAGE PÉCUNIAIRE DE NUIT

La base de calcul de l'avantage pécuniaire de nuit visé à l'article 13 de l'annexe catégorielle « ouvriers », à l'article 11 de l'annexe catégorielle « employés » et à l'article 16 de l'annexe catégorielle « techniciens et agents de maîtrise » est fixée à :

- **651 €** à compter du 1^{er} juin 2018.

»»» ARTICLE 3 : CHAMP DUPLICATION

Les présents avenants sont conclus dans le champ duplication des Conventions Collectives Nationales suivantes :

- N° 3242 (IDCC 1492) : Convention Collective Nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988 ;
- N° 3250 (IDCC 1495) : Convention Collective Nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.

Ils se substituent, annulent et remplacent les avenants n° 38 et n° 37 des Conventions Collectives mentionnées.

»»» ARTICLE 4 : PROCÉDURE DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

Les présents avenants seront soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie

la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du Travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension pour la totalité des présents avenants et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet des présents avenants a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du Travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

»»» ARTICLE 5 : DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Les présents avenants entrent en vigueur au 1^{er} juin 2018.

»»» ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD

Les présents avenants sont conclus pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.

ACCORD PROFESSIONNEL DU 18 JUIN 2010

RELATIF À L'AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL – AVENANT N° 8

»»» ARTICLE 1 : INDEMNISATION DES PÉRIODES D'ASTREINTES

Les compensations financières forfaitaires prévues à l'article 3 du chapitre I de l'accord professionnel du 18 juin 2010 sont portées à compter du 1^{er} juin 2018 à :

- 16,22 € par période de 24 heures ;
- 113,45 € par semaine ou par période de 7 jours consécutifs.

Le présent avenant se substitue, annule et remplace l'avenant n° 7 à l'accord du 18 juin 2010.

»»» ARTICLE 2 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant est conclu dans le champ d'application :

- N° 3242 (IDCC1492) : Convention Collective Nationale des OETAM de la production des papiers, cartons et celluloses du 20 janvier 1988.
- N° 3250 (IDCC 1495) : Convention Collective Nationale des OETAM de la transformation des papiers et cartons et des industries connexes du 16 février 1988.
- N° 3011 (IDCC 0700) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la production des papiers, cartons et cellulose du 4 décembre 1972.
- N° 3068 (IDCC 0707) : Convention Collective Nationale des ingénieurs et cadres de la transformation des papiers, cartons et de la pellicule cellulosique du 21 décembre 1972.

»»» ARTICLE 3 : PROCÉDURE DE DÉPÔT ET D'EXTENSION

Le présent avenant sera soumis à la procédure accélérée d'extension par la partie la plus diligente en application de l'article L. 2261-26 du Code du Travail.

Dans le cadre de cette demande d'extension de la totalité du présent avenant et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-19 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant ne justifie ou nécessite pas de mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés ou un traitement différencié.

En application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du Code du Travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent avenant a pris en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties signataires rappellent pour mémoire que la négociation collective d'entreprise (pour les entreprises soumises à cette obligation) en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes fait l'objet de plusieurs dispositions légales codifiées aux articles L. 3221-1 et suivants du Code du Travail.

Le présent avenant pourra être révisé ou dénoncé dans les conditions prévues par le Code du Travail.

»»» ARTICLE 4 : DATE D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur au 1^{er} juin 2018.

»»» ARTICLE 5 : DURÉE DE L'ACCORD

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Fait à Paris, le 4 avril 2018.



AGENDAS 2019 ET CALENDRIERS 2019

Les agendas de la Fédération Générale Force Ouvrière Construction 2019 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 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 :

Téléphone :

Courriel :

Date :

Signature :

Fax : 01 42 39 50 44

Courriel : accueilfgfo@foconstruction.com

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

PRO BTP
GROUPE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES

ANALYSE DE CRISE

Il y a peu, je regardais notre président en voyage à la Martinique, je ne sais pas pourquoi la faim m'a saisi et j'ai mangé des moules. J'en ai repris trois fois, avec une large portion de frites. Je pense que c'est la vue de notre cher Manuel qui donne beaucoup de sa personne et que c'est son agitation qui me donne faim, comme si je voulais qu'il profite de cette énergie procurée par l'ingestion de moules, marinières en l'occurrence. Certains esprits chagrins diront que ce n'est pas possible, pourtant c'est ainsi, un point c'est tout. D'autres se diront in petto « Il n'a rien à dire il commence à délirer », que non point, aurait dit Cyrano. Je constate tout bonnement que notre cher président, a du mal à rompre avec les vacances et qu'il les a fait perdurer jusqu'à maintenant grâce à de nombreux déplacement ou il a dansé, consolé, cajolé, nos compatriotes ultramarin.

Pendant ce temps, Nicolus Balot démissionnait en catastrophe et Gnafron, partait lui aussi rejoindre son compère Guignol et la mère Cottivé à Lyon où il été bien reçu, car un plat de bugnes l'attendait. Il a été remplacé derechef par le Premier ministre, Louis Philippe ou Gérard Philippe, je ne sais plus c'est pourquoi je l'appellerai dorénavant Philippe sans qu'il y ait de ma part une quelconque familiarité. Après avoir vu avec bonheur notre président gambader tel un jeune et vigoureux cerf, Hulot, Benalla, Flesselle, Collomb, partis au diable, oublions toutes ces péripéties car il va falloir maintenant taper dans le dur : Les retraites, le chômage, les taxes nouvelles, etc.

Pour l'aider il compte sur son Philippe. Nous le connaissons peu, tant il est secret. Il se sert avec parcimonie de son verbe, il parle peu car plutôt que de ne rien dire il préfère se taire, bien qu'il n'en pense pas moins. Tout ce que l'on sait de lui c'est qu'à 21 ans il gagnait à un concours de mots croisés fléchés dont le prix était un bidon de cinq litres de vin blanc gommé ; le second prix (une bouteille de limonade capsulée) était allouée à Gérard Collomb et c'est à partir de cet instant qu'il y eu du vin dans le gaz entre eux. On comprend mieux maintenant tout les croches pattes et les poussées dans le dos fait à ce pauvre ex/futur Maire de Lyon qui vu son grand âge trébuchait constamment.

Mais revenons en à l'homme qui nous préoccupe ; à la suite d'une erreur de date il avait 33 ans révolus lorsqu'il célébra sa vingt huitième année, cette confusion regrettable bien qu'indépendante de sa volonté (on ne le découvrira que plus tard) influença sa carrière politique. Mais avant tout il gagna le premier prix de danse de Tourlourou classique au concours organisé par le conseil municipal de Monfion sur Yvette. Cette bête à concours, c'est le cas de le dire, fit ensuite son premier mandat à la mairie du Havre où il se consacra à une vive campagne tendant au retour du croisement du plat de côte avec la courgette mâle huppée. Grand amateur de yaourt et de ferments lactiques il est réputé pour avoir souvent l'esprit de lait caillé.

Je vais m'arrêter là, car je me laisse emporter par mon enthousiasme et peut-être en ai-je déjà trop dit, car comme dit le sage « tant va l'homme à l'eau qu'à la fin il se mouille ».



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 2018

Horaire (brut)	9,88 €
Mensuel brut (35 h)	1 498,47 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/18	3 311 €
-------------	---------

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 :
0623 S 07925

Site Internet :
fgfoconstruction.com