

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 675 | FÉVRIER 2019



*Signature du Contrat Stratégique de la Filière Industries pour la Construction à Bercy.
Notre Fédération sera chargée de piloter le projet structurant 6 : boost formation.*

ÉDITORIAL

Chers camarades,

Nous vous avons présenté dans le numéro précédent des Faits et des Idées, le grand mercato des OPCO ainsi que ces différents enjeux pour chaque Branche. Et parallèlement à ces tractations, il y a aussi la formation des méga branches.

En effet, vous n'êtes pas sans savoir que le gouvernement milite depuis quelques années pour un rapprochement des Branches afin d'en réduire drastiquement le nombre. On voit donc disparaître des petites Branches à la faveur de plus gros secteurs.

Ces fusions doivent être particulièrement surveillées parce qu'elles peuvent radicalement changer le rapport de force qui existe dans la branche, les résultats de la représentativité n'étant pas les mêmes d'un secteur à l'autre. Il peut ainsi arriver que d'un secteur où nous faisons de bons résultats, nous perdions toute représentativité en étant absorbé par une Branche où nous étions moins présents.

La fusion des branches a aussi accéléré un autre phénomène, l'apparition des méga branches. Nous en parlions déjà en 2012, lors de notre précédent congrès, et c'est ce qui nous avait encouragé à changer de nom pour devenir la grande Fédération de la Construction.

Et aujourd'hui, nous voyons nos prédictions se réaliser avec la signature du Contrat Stratégique de la Filière Industries pour la Construction, finalisant la création de la méga branche de la construction.

Nous nous sommes organisés depuis longtemps pour ces évolutions et nous sommes préparés au mieux pour défendre les intérêts de nos secteurs.

 Frank SERRA
Secrétaire Général

TRAVAUX PUBLICS › p. 2-6

BÂTIMENTS TRAVAUX PUBLICS › p. 7-8

GESTION D'ÉQUIPEMENTS THERMIQUE › p. 9

INDUSTRIES DU BOIS › p. 10

CAVE › p. 11-18

PANNEAUX À BASE DE BOIS › p. 19-20

ARCHITECTURE › p. 21

ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 23 MAI 2018

RELATIF À LA MISE EN PLACE DE LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION (CPPNI) DANS LES TRAVAUX PUBLICS

»» PRÉAMBULE

La loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels puis, dans son sillage, l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ont largement ouvert les champs de la primauté de l'accord d'entreprise en délimitant strictement ceux de la Branche.

Si la volonté de développer la négociation d'entreprise est privilégiée, le rôle dévolu à la Branche est préservé.

À travers la création d'une Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI), l'objectif des partenaires sociaux est de permettre une coordination entre les acteurs de la négociation collective afin de poursuivre un dialogue social de Branche efficace, responsable, loyal et cohérent.

Le présent accord dote les Travaux Publics d'une telle Commission. Il en définit les missions, les attributions, la composition et le fonctionnement ainsi que les conditions dans lesquelles les accords d'entreprise lui sont transmis.

»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise. Il s'applique à l'ensemble des employeurs et à leurs salariés (Ouvriers – ETAM – Cadres) dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

»» ARTICLE 2 : MISSIONS D'INTÉRÊT GÉNÉRAL

La Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation représente la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des pouvoirs publics.

Elle exerce également un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi des salariés de la Branche. À cet effet, au moins une fois par an, la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi des Travaux Publics (CPNE TP) informe la CPPNI des actions réalisées au cours de l'année écoulée.

Elle établit, chaque année, un rapport d'activité dans les conditions prévues au paragraphe 3.3 du présent accord.

»» ARTICLE 3 : NÉGOCIATIONS DE BRANCHE

Soucieux de préserver un dialogue social de qualité, les partenaires sociaux des Travaux Publics se sont donné comme objectif de fixer, tous les ans depuis 2009, un agenda social leur permettant de se réunir régulièrement.

Le présent accord donne un cadre formel à cette pratique.

3.1. FIXATION DE L'AGENDA SOCIAL ET RÉUNIONS DE LA CPPNI

Au début de chaque année, les partenaires sociaux se réunissent afin de définir leur calendrier de négociation dans les conditions prévues à l'article L. 2222-3 du Code du travail.

En vue de cette réunion, chaque organisation syndicale d'une part, et chaque organisation patronale d'autre part, communique aux autres, dans un délai de 15 jours avant la date prévue pour la réunion, les thèmes de négociation

qu'elle propose pour l'année à venir. Ces thèmes sont ensuite déterminés en séance.

La liste des demandes formulées par chaque organisation membre de la Commission est annexée à l'accord portant fixation de l'agenda social.

Le calendrier fixe par les partenaires sociaux reste ouvert à la discussion de thèmes et à des échanges de vue dont la nécessité s'imposerait à eux, notamment suite aux accords interprofessionnels.

En tout état de cause, ils se réunissent à *minima* selon la périodicité et dans les conditions définies aux articles L. 2241-8 et suivants dudit Code pour mener les négociations obligatoires de Branche, soit 3 réunions par an minimum, dont l'une sera exclusivement consacrée à la validation du rapport annuel d'activité prévu au paragraphe 3.3. du présent article.

3.2. DÉLÉGATION AUX RÉGIONS DE CERTAINES NÉGOCIATIONS

La CPPNI délègue aux représentants patronaux régionaux et aux représentants des organisations syndicales représentatives de la Branche, la négociation et la conclusion des accords paritaires portant fixation :

- des salaires minima hiérarchiques des Ouvriers et des ETAM des Travaux Publics ;
- des indemnités de petits déplacements des Ouvriers (repas, transport et trajet) et des ETAM (repas et transport) des Travaux Publics.

À titre d'information, sont envoyés aux représentants des organisations syndicales représentatives de salariés au niveau national :

- une copie des convocations adressées aux représentants régionaux de ces mêmes organisations ;
- un tableau récapitulatif des négociations, une fois celles-ci terminées.

3.3. RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITÉ

Chaque année, la CPPNI établit un rapport annuel d'activité sur la base d'un projet rédigé par le secrétariat de la Commission prévu à l'article 6 du présent accord, qui dresse le bilan des accords d'entreprise conclus dans le cadre :

- de la durée du travail, de la répartition et de l'aménagement des horaires ;

- du repos quotidien et des jours fériés ;
- des congés payés et autres congés ;
- du compte épargne-temps.

Ce rapport fait en particulier état de leurs impacts sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la Branche. Le cas échéant, il formule des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées.

Il est versé dans la base de données nationale dont le contenu est publié en ligne dans un standard ouvert aisément réutilisable.

En vue de l'établissement de ce rapport, les accords conclus sur ces thématiques par les entreprises de Travaux Publics sont transmis, à l'adresse électronique cppni@fntp.fr, après suppression des noms et prénoms des négociateurs et des signataires. L'accès à cette boîte aux lettres électronique est ouvert aux organisations syndicales de salariés membres de la Commission qui peuvent la consulter à tout moment.

Le secrétariat de la Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation accuse réception des accords transmis, sans que cette formalité ne constitue un préalable à leur dépôt et à leur entrée en vigueur.

Parallèlement, la partie patronale s'engage à informer les entreprises de Travaux Publics de leurs obligations par le biais d'informations récurrentes.

3.4. COMPOSITION DE LA COMMISSION EXERÇANT SA MISSION DE NÉGOCIATION

La Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation comprend au maximum 3 représentants par organisation syndicale de salariés représentative dans l'une des trois Conventions Collectives constituant la Branche des Travaux Publics et un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatifs de Travaux Publics.

Avant chaque réunion, les organisations syndicales de salariés représentatives d'une part, et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives d'autre part, qui sont membres de la Commission, indiquent au secrétariat le nom de son ou ses représentants qui, dans la mesure du possible, doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la réunion.

»»» ARTICLE 4 : INTERPRÉTATION DES CONVENTIONS, DES ACCORDS COLLECTIFS, DE LEURS ANNEXES ET AVENANTS DE BRANCHE

4.1. SAISINE DE LA COMMISSION

Dans sa mission d'interprétation, la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation peut être saisie :

- par une juridiction de l'ordre judiciaire afin de rendre un avis sur l'interprétation de dispositions conventionnelles présentant une difficulté sérieuse et se posant dans de nombreux litiges conformément aux dispositions prévues à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire ;
- par une organisation patronale ou salariale représentative dans la Branche pour se prononcer sur l'interprétation d'une disposition conventionnelle en cas de litige sur le sens à lui donner ; les salariés et les entreprises étant invités à privilégier cette voie.

La Commission est saisie par lettre recommandée avec accusé de réception adressée au secrétariat. Cette demande est mise à l'ordre du jour de la réunion de la CPPNI suivant sa sollicitation, sauf délai plus court imposé par une juridiction de l'ordre judiciaire.

4.2. COMPOSITION DE LA COMMISSION EXERÇANT SA MISSION D'INTERPRÉTATION

La Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation comprend :

- 2 représentants de chaque organisation syndicale de salariés représentative dans l'une des trois Conventions Collectives constituant la Branche des Travaux Publics ;
- un nombre égal de représentants des organisations professionnelles d'employeurs représentatifs de Travaux Publics.

Avant chaque réunion, les organisations syndicales de salariés représentatives d'une part, et les organisations professionnelles représentatives d'autre part, qui sont membres de la Commission, indiquent au secrétariat le nom de son ou ses représentants qui doivent être désignés en fonction de leur connaissance du sujet faisant l'objet de la réunion.

En cas d'impossibilité de siéger, les représentants désignés peuvent donner pouvoir à un membre de la Commission de son choix, appartenant au même collège. Le nombre de pouvoirs est limité à un par personne.

Afin d'éviter les conflits d'intérêt, lorsqu'un représentant désigné est concerné par le dossier soumis à la Commission en raison de son lien avec l'entreprise définie au sens juridique du terme, dont il est dirigeant ou qui l'emploie, il ne pourra pas siéger.

4.3. CRÉDIT D'HEURES

En vue de la préparation des réunions et de l'étude des dossiers soumis à la Commission, un crédit supplémentaire de 1 heure par réunion est accordé aux salariés désignés par leur organisation syndicale représentative, dans la limite de 4 heures par an. Les absences du salarié ayant la qualité de représentant du personnel ne seront pas imputées sur le crédit d'heures dont il dispose du fait de son ou ses mandats dans l'entreprise.

4.4. DÉCISIONS DE LA COMMISSION

4.4.1. À l'issue de chaque réunion, un procès-verbal est établi et communiqué à l'ensemble des membres de la Commission.

4.4.2. La Commission ne peut valablement délibérer que si au moins 3 membres signataires ou non, du collège salarié, sont présents ou représentés.

Les décisions sont prises paritairement et à l'unanimité des organisations signataires de l'accord qui ont pour ce faire voix délibérative, le nombre de votants patronaux étant égal au nombre de votants salariaux.

Les représentants des organisations syndicales non signataires de l'accord soumis à l'examen de la Commission siègent avec voix consultative.

En cas d'unanimité l'avis rendu par la Commission a la valeur d'un avenant.

À défaut d'unanimité, il est procédé à un second vote après débat. En cas de persistance du défaut d'accord, la Commission dresse un procès-verbal exposant les différents points de vue.

»»» ARTICLE 5 : INDEMNISATION DES REPRÉSENTANTS DES ORGANISATIONS SYNDICALES DE SALARIÉS MEMBRES DE LA COMMISSION

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la Branche pour siéger à la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation sont indemnisés dans les conditions prévues :

- à l'article 7.3 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 pour les Ouvriers ;
- à l'article 1.8.4 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 pour les ETAM ;
- à l'article 1.6.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 pour les Cadres.

»»» ARTICLE 6 : AUTORISATIONS D'ABSENCE

Les salariés désignés par leur organisation syndicale représentative dans la Branche pour siéger à la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation bénéficient d'une autorisation d'absence dans les conditions prévues :

- à l'article 7.3 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 pour les Ouvriers ;
- à l'article 1.8.4 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 pour les ETAM ;
- à l'article 1.6.3 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 pour les Cadres.

Ces absences ne sont pas imputables sur les congés payés et les jours de RTT. Elles ne donnent pas lieu à déduction du salaire mensuel et seront rémunérées par l'entreprise.

»»» ARTICLE 7 : SECRÉTARIAT DE LA COMMISSION

7.2 Le secrétariat de la Commission Paritaire Permanente d'interprétation et de négociation

est assuré par la FNTP qui en confie le traitement administratif à la Direction des affaires sociales de la FNTP.

Il est situé au : 3 rue de Berri – 75008 Paris.

7.2 En vue de la réunion, le secrétariat adresse à ses membres (les organisations syndicales) la convocation aux différentes réunions en indiquant la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que le sujet à l'ordre du jour, et l'ensemble des documents nécessaires. Cette convocation est effectuée en deux exemplaires par lettre recommandée avec accusé de réception et par messagerie électronique. Elle est envoyée au moins 15 jours calendaires avant la date fixée pour la réunion.

7.3 LE SECRÉTARIAT ASSURE ÉGALEMENT LES MISSIONS SUIVANTES :

- il accuse réception des Conventions et accords transmis par les entreprises de Travaux Publics en application de l'article 3 ;
- il établit le projet de rapport annuel d'activité conformément au paragraphe 3.3 du présent accord ;
- il notifie les décisions dans les conditions et délais prévus à l'article 4.

»»» ARTICLE 8 : SIÈGE DE LA COMMISSION

Le siège de la Commission Paritaire Permanente d'interprétation et de négociation est situé au : 3 rue de Berri – 75008 Paris.

»»» ARTICLE 9 : ENTRÉE EN VIGUEUR/DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord collectif national, à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain du jour de son dépôt.

Les parties signataires en demanderont l'extension conformément aux dispositions des articles L 2261-19 et suivants du Code du travail.

»»» ARTICLE 10 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Le présent accord peut être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes

après un préavis minimum de six mois. Cette dénonciation doit être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes 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.

Toute modification, révision totale ou partielle ou adaptation des dispositions du présent accord ne peut être effectuée que par des organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord. Celles-ci sont invitées à la négociation.

Les demandes de révision sont engagées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail, sous réserve du respect du préavis susmentionné et à condition d'être notifiées aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

»»» ARTICLE 11 : ADHÉSION

Chacune des parties citées à l'article L. 2261-3 du Code du travail pourra adhérer au présent accord.

La déclaration d'adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et sera déposée selon la procédure prévue à l'article D. 2231-8 du Code du travail.

»»» ARTICLE 12 : CONDITIONS DE SUIVI DE L'ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un bilan à l'issue d'un délai de 3 ans à compter de son entrée en vigueur afin de voir si des adaptations seraient rendues nécessaires.

»»» ARTICLE 13 : ADAPTATION AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de doter la Branche des Travaux

Publics d'une Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation. Compte tenu du caractère intrinsèquement général de cette Commission, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

»»» ARTICLE 14 : ABROGATION

À la date de son entrée en vigueur, le présent accord national abroge et se substitue dans toutes leurs dispositions aux articles :

- 13.1 de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992 ;
- 10.1 de la Convention Collective Nationale des ETAM des Travaux Publics du 12 juillet 2006 ;
- 9.1 de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015.

Par ailleurs, la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels a supprimé les dispositions légales relatives à la Commission Paritaire Nationale de Validation des accords (CPNV). Le présent accord prend acte de cette suppression et abroge par conséquent l'accord collectif national du 15 septembre 2010 relatif à la validation des accords conclus par les représentants élus au Comité d'Entreprise ou les délégués du personnel dans le BTP et ses avenants n° 1 du 14 Janvier 2014 et n° 2 du 7 Janvier 2016.

»»» ARTICLE 15 : DÉPÔT

Le présent accord collectif national sera déposé à la Direction générale du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 23 mai 2018.

ACCORD COLLECTIF DU 1^{ER} OCTOBRE 2001 INSTITUANT BTP-PRÉVOYANCE AVENANT N° 27 DU 13 JUIN 2018

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

»» PRÉAMBULE

L'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 (dans sa dernière version modifiée par la loi n° 2016-1827 du 23 décembre 2016), complété par le décret n° 99-247 du 29 mars 1999 et deux arrêtés du même jour, a institué un dispositif de préretraite pour les salariés ayant contracté une maladie professionnelle liée à l'amiante ou ayant eu une activité les mettant en contact avec elle.

Afin d'améliorer les conditions de départ des salariés cessant leur activité dans le cadre de ce dispositif, suite aux accords du 4 juillet 2000, du 20 juin 2002, du 30 juin 2004, du 29 juin 2006, du 25 juin 2008, du 29 juin 2010, du 27 juin 2012, du 25 juin 2014 et du 30 juin 2016, les dispositions suivantes seront applicables :

»» ARTICLE 1^{ER} : VERSEMENT ANTICIPÉ DE L'INDEMNITÉ DE FIN DE CARRIÈRE DES OUVRIERS

L'Ouvrier qui donne sa démission après avoir obtenu de la CARSAT (Caisse d'Assurance Retraite et de la Santé au Travail) le bénéfice de l'Allocation de Cessation Anticipée d'Activité des Travailleurs de l'Amiante, bénéficie, dès sa cessation d'activité, par dérogation aux dispositions de l'accord collectif national du 31 juillet 1968, du versement anticipé de l'indemnité de fin de carrière, calculée sur la base de l'ancien-

neté acquise au moment de la rupture du contrat de travail.

Le montant de cette indemnité est celui qui résulte des dispositions de l'accord collectif national du 31 juillet 1968.

L'indemnité versée est imputée sur le Fonds des Indemnités de fin de carrière tel que défini par l'accord collectif susvisé.

»» ARTICLE 2 : GARANTIE EN CAS DE DÉCÈS

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

- Pour les Ouvriers : un capital-décès, une rente au conjoint survivant et une rente éducation dans les conditions définies par l'accord collectif national du 31 juillet 1968 ;
- Pour les Etam : un capital-décès et une rente d'éducation dans les conditions définies par l'accord collectif national du 13 décembre 1990 ;
- Pour les Cadres : un capital-décès et une rente d'éducation dans les conditions définies par le Règlement du Régime de Prévoyance de base des Cadres (tel que défini dans le cadre de l'accord collectif national du 1^{er} octobre 2001).

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

»»» ARTICLE 3 : DISPOSITIONS FINALES

Le texte du présent avenant est applicable aux salariés bénéficiaires des dispositions légales mentionnées au préambule, affiliés, lors de leur cessation d'activité, à BTP-PRÉVOYANCE, et dont cette cessation d'activité intervient **entre le 1^{er} juillet 2018 et le 30 juin 2020**.

Les parties signataires conviennent d'examiner, avant cette dernière date, l'opportunité de

reconduire, à l'identique ou avec des modifications, le présent texte qui, à défaut d'être reconduit, cessera de plein droit de produire ses effets à compter du 1^{er} juillet 2020.

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

Fait à Paris, le 13 juin 2018.



RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES ACCORD DU 6 JUILLET 2018

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux salariés qui relèvent de la Convention Collective Nationale des Cadres, ingénieurs et assimilés des entreprises de gestion d'équipements thermiques et de climatisation.

»»» ARTICLE 2 : VALEUR DU POINT

La valeur du point est portée à 37,29 € au 1^{er} juillet 2018.

»»» ARTICLE 3 : RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES PROFESSIONNELLES GARANTIES

Les rémunérations minimales annuelles professionnelles garanties sont portées à :

Coefficients	Rémunérations minimales annuelles
60	27 520 €
68	31 189 €
75	34 400 €
80	36 693 €
90	41 280 €
95	43 573 €
105	48 160 €
115	52 747 €
120	55 040 €
140	64 213 €
160	73 387 €
180	82 560 €

»»» ARTICLE 4 : ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les parties signataires réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes conformément aux dispositions de l'article 37 de la Convention Collective

Cadres. Elles considèrent que le respect de ce principe constitue un élément essentiel de la dynamique de l'égalité professionnelle et contribue à favoriser la mixité des emplois.

C'est dans cet objectif qu'une analyse de l'évolution des salaires entre les femmes et les hommes est réalisée à travers le rapport annuel de Branche lors de l'ouverture des négociations sur les salaires conventionnels chaque année.

»»» ARTICLE 5 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

»»» ARTICLE 6 : DURÉE DE L'ACCORD

Cet accord est conclu pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 7 : ENTRÉE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord prennent effet le 1^{er} juillet 2018.

»»» ARTICLE 8 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Le présent accord sera, conformément aux dispositions de l'article L. 2231-5 du Code du travail, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail. Il fera également l'objet d'une demande d'extension dans les conditions fixées par les articles L. 2261-24 et suivants du Code du travail.

Fait à Paris, le 6 juillet 2018.

AVENANT N° 27 DU 5 AVRIL 2018

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

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux activités suivantes :

	Références NAPE
• Fabrication d'articles en liège	5408
• Commerce de gros de liège et articles en liège	5907
• Commerce de détail de liège et articles en liège	6422
• Scieries relevant du régime de travail du ministère du Travail	4801
• Production de charbon de bois	
• Parquets, moulures, baguettes	4803
• Panneaux de fibragglos	4804
• Poteaux, traverses, bois injectés	4804
• Application de traitement des bois	4804
• Emballages légers en bois, boîtes à fromage	4805
• Tourets	4805
• Articles de pêche (pour les Cannes et lignes)	5402
• Objets divers en bois (matériel industriel, agricole et ménager en bois, bois multiplis multifformes)	4807
• Fibres de bois	4807
• Farine de bois	4807
• Bois de placages, placages tranches et déroulés	4804
• Fabrication de Palettes	4805

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

»»» ARTICLE 2 : SALAIRES MINIMA

La nouvelle grille de salaires minima est ainsi déterminée :

Salaires minima pour 151 heures 67

			À compter du 1 ^{er} juillet 2018
Niveau 1	AB	100	1 499 €
Niveau 2	1 ^{er} échelon C	105	1 503 €
	2 ^e échelon D	110	1 514 €
Niveau 3	1 ^{er} échelon E	115	1 523 €
	2 ^e échelon F	125	1 538 €
	3 ^e échelon G	135	1 565 €
Niveau 4	1 ^{er} échelon H	150	1 614 €
	2 ^e échelon I	170	1 719 €
	3 ^e échelon J	200	1 893 €

»»» ARTICLE 3 : POINT D'ANCIENNETÉ

À compter du 1^{er} juillet 2018, la valeur du point d'ancienneté est fixée à 6,20 €.

»»» ARTICLE 4 : EXTENSION

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord.

Fait à Paris, le 5 avril 2018.



CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CAUE DU 24 MAI 2007, ÉTENDUE LE 6 MARS 2008

AVENANT N° 25 RELATIF À LA CRÉATION DE LA COMMISSION PERMANENTE PARITAIRE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION DE LA BRANCHE DES CAUE

»» PRÉAMBULE

Les parties signataires partagent la conviction que la Branche constitue l'espace pertinent de régulation de la concurrence et de détermination d'un socle de garanties sociales au sein du secteur. Elles considèrent que la négociation de Branche qui permet de définir les classifications, les salaires minimaux, la formation, la prévoyance, la politique de prévention de la pénibilité applicable dans la Branche, et d'assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, participe à structurer le secteur des activités des CAUE.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent se donner les moyens de construire un dialogue social de Branche responsable et permanent, fondé sur une relation de loyauté et de confiance mutuelle. Un dialogue social responsable est, en effet, celui ou chacun des représentants, totalement investi de sa mission, est pleinement et constamment conscient des intérêts des personnes et du secteur économique qu'il représente. Un dialogue social permanent est également celui qui permet la poursuite des échanges formels ou informels, malgré les désaccords qui peuvent s'exprimer à l'occasion de négociations. Afin de permettre aux partenaires sociaux de la Branche de mener à bien leurs missions dans des conditions de confiance réciproque, le présent accord définit les attributions, la composition, le fonctionnement des instances paritaires sociales. Il a notamment pour objet, dans le cadre de l'article 24 de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécuri-

sation des parcours professionnels qui modifie l'article L. 2232-9 du Code du travail de prévoir la mise en place, par accord ou Convention dans chaque Branche, de créer une Commission Permanente Paritaire de négociation et d'interprétation.

»» ARTICLE 1 : OBJET

Le texte suivant annule et remplace le titre XI de la Convention Collective Nationale des CAUE concernant le paritarisme.

TITRE XI : LE PARITARISME

11.1 : LA COMMISSION PARITAIRE PERMANENTE DE NÉGOCIATION ET D'INTERPRÉTATION

11.1.1 : Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont constitués à la fois de celles prévues par la loi, à savoir :

- Représenter la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises et vis-à-vis des Pouvoirs Publics.
- Exercer un rôle de veille sur les conditions de travail et l'emploi.
- Établir un rapport annuel d'activité qu'elle verse dans la base de données nationales mentionnées à l'article 2231-5-1 du Code du travail.
- Rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation d'une Convention ou d'un accord collectif dans les conditions mentionnées à l'article 441-1 du Code de l'organisation judiciaire.

- Exercer les missions de l'observatoire paritaire mentionné à l'article L. 2232-10 du Code du travail, et de celles que les signataires décident de lui attribuer.
- Interpréter à la demande les textes de la Convention Collective Nationale.
- Proposer et rédiger des avenants à la présente Convention Collective sur proposition des organisations employeurs ou salariés.
- Fixer la valeur du point nationale applicable aux salaires minima de la grille de classification sur la base des éléments statistiques définis à l'article L. 132-12 du Code du travail.
- Analyser la situation de l'emploi et de la qualification au sein des CAUE.
- Définir et proposer des actions de formation professionnelle continue prioritaires au plan national.
- Analyser et proposer des actions sur la réalité de l'égalité professionnelle hommes-femmes.

La négociation collective

En application de l'article L. 2261-19 du Code du travail, la CPPNI est l'instance au sein de laquelle sont négociés et conclus, au niveau national, les Conventions et accords collectifs de Branche susceptibles d'être étendus. L'agenda social prévisionnel de la Branche est établi pour l'année dans les conditions prévues à l'article XI.2. Il permet d'organiser la négociation de la Branche.

L'observation de la négociation collective

Le rôle de la CPPNI en matière d'observation de la négociation collective recouvre les missions suivantes :

- 1° Les missions confiées à l'observatoire de la négociation collective prévu par l'article L. 2232-10 du Code du travail, c'est-à-dire l'observation des accords collectifs conclus dans les entreprises relevant de la Branche, et en particulier ceux conclus, en application de l'article L. 2232-22 du Code du travail, avec les représentants élus du personnel titulaires ;
- 2° L'établissement du rapport annuel d'activité comportant le bilan des accords d'entreprise relatifs au temps de travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne temps, visé au 3° du II de l'article L. 2232-9 du Code du travail ;

3° Le suivi de l'application des Conventions et accords de Branche conclus au niveau national, sauf stipulations différentes prévues par la Convention ou l'accord collectif ;

4° La veille sur les conditions de travail et l'emploi dans la Branche, en application du 2° du II de l'article L. 2232-9 du Code du travail.

11.12 : Composition de la CPPNI

La Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation est composée de :

- Un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collègue salarié.
- Un nombre égal de représentants pour le collègue employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche désigne le représentant amené à siéger à la CPPNI et à signer valablement les accords collectifs et les procès-verbaux, et en informe le secrétariat de Branche par courriel. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique de chaque représentant. Tout changement de désignation est porté à la connaissance du secrétariat de la Branche par courriel, émanant de l'organisation syndicale. La désignation du collègue employeurs est réalisée selon les mêmes modalités que celles du collègue salariés. Chaque collègue veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions de la Commission.

11.13 : Fonctionnement de la CPPNI Réunions, siège

La Commission se réunit en fin d'année pour définir paritairement :

- Les thèmes de négociation qui seront abordés au cours de l'année à venir, en cohérence avec les obligations inscrites au chapitre 1^{er} du titre IV du livre II de la deuxième partie du Code du travail.
- Le nombre de réunions consacrées à chaque thème de négociation et l'opportunité de désigner un ou plusieurs groupes de travail.
- Le calendrier prévisionnel des réunions à raison d'au moins 3 par an.

Les réunions se déroulent au siège de la FNCAUE ou en tout autre lieu défini préalablement par décision de la Commission.

La Présidence

La Commission Paritaire Nationale élit en son sein pour un mandat de trois ans, une présidence composée d'un Président et d'un Vice-président par alternance des collèges. La fonction de Président est assurée en alternance par chaque collège.

Fonctions du Président et du Vice-président

Le Président a pour fonction de coordonner et d'animer l'activité de la CPPNI, de convoquer par lettre recommandée et par l'intermédiaire du secrétariat du paritarisme, les organisations syndicales aux réunions, dans un délai de 15 jours avant la date de celle-ci. Le Vice-président a pour fonction de gérer le fonds paritaire, d'assister et suppléer le président dans ses responsabilités ainsi que de rédiger le relevé de conclusion de chaque réunion sur prise de note du secrétariat du paritarisme.

Secrétariat du paritarisme

Le secrétariat du paritarisme est assuré par un salarié mis à la disposition du paritarisme par la Fédération des CAUE, rémunéré sur les fonds du paritarisme. Dans le cadre de ses fonctions et missions, ce salarié est tenu par la confidentialité et l'obligation de discrétion. Une Convention de prêt de personnel sera conclue entre la Présidence du paritarisme et le Président de la Fédération des CAUE.

11.1.4 : Avis de la CPPNI

Pour être valide, tout accord soumis à la Commission doit recueillir l'approbation d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de votants.

Par ailleurs, il ne doit pas être astreint d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

11.2 : NÉGOCIATION DES AVENANTS À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

11.2.1 : Cas général

La Commission a pour mission de rédiger tout avenant de la présente Convention Collective, sur saisine d'une organisation syndicale de salariés ou du collège employeur et d'examiner toutes propositions de textes législatifs, réglementaires ou professionnels.

Les demandes sont portées à l'ordre du jour de la prochaine réunion et adressées aux membres de la Commission au minimum 15 jours avant la date de cette réunion.

Instauration d'un préambule

Chaque accord collectif doit contenir un préambule présentant de façon succincte ses objectifs et son contenu. L'objectif est d'améliorer considérablement la lisibilité et la bonne compréhension des accords mais aussi d'harmoniser les pratiques existantes.

Durée de vie des accords

Un accord (ou une Convention) peut être conclu pour une durée déterminée n'excédant pas cinq ans, avec la possibilité d'une durée plus courte. Lorsque l'accord arrive à échéance du terme prévu, il cesse de produire ses effets, sans délai de survie.

Conditions de suivi et clause de rendez-vous

Les accords et Conventions Collectives devront définir les conditions de suivi et comporter des clauses de rendez-vous.

11.2.2 : Procédure de la négociation de la valeur du point et de l'égalité professionnelle hommes femmes

11.2.2.1 : Principes

La valeur du point national est fixée par les représentants nationaux du collège patronal et des organisations syndicales de salariées.

La Commission négocie avant la fin de chaque année une valeur de point applicable au 1^{er} janvier de l'année suivante par avenant à la Convention Collective.

De même, une analyse de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est effectuée chaque année. Les partenaires

sociaux s'en saisissent et proposent des actions spécifiques afin de remédier aux inégalités qui seraient constatées.

La présidence de la Commission convoque les membres du collège patronal et chacune des organisations syndicales de salariés par lettre ou par courriel dans un délai de quinze jours avant la date de la réunion.

11.2.2.2 : Accord de négociation

L'accord doit préciser sa date d'effet, ainsi que la date de la signature et l'identité des représentants des signataires. L'accord doit être rédigé et signé en nombre d'exemplaires nécessaire par les membres du collège patronal et les organisations syndicales de salariés.

La présidence de la Commission Paritaire a en charge de procéder à toutes les formalités administratives en vue de l'extension de l'accord, et du dépôt de celui-ci à la Direction Nationale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil des Prud'hommes territorialement compétent.

11.2.2.3 : Désaccord ou carence de négociation

En cas de carence ou de désaccord à l'issue de la négociation, la Commission se réunit une deuxième fois dans un délai d'un mois avec obligation de résultat.

Les parties sont convoquées, conformément à la procédure mentionnée à l'article 11.2.2.1.

11.2.3 : Analyse de l'emploi et de la qualification

Un rapport est établi chaque année par la Commission ayant pour objectif l'analyse de la situation de l'emploi, des conditions de travail, des qualifications, des salaires effectifs moyens par catégories professionnelles et par sexes.

L'OPCA réalise l'analyse des besoins et consommés de la formation continue.

11.2.4 : Formation professionnelle tout au long de la vie

Une définition annuelle des actions et formations prioritaires est établie par la Commission, après l'analyse des besoins et consommés en formation et étude de l'évolution des compétences professionnelles nécessaires au sein des CAUE comme défini au titre III ci avant.

11.2.5 : Rapport annuel d'activité

Chaque année, la Commission Paritaire Permanente de négociation et d'interprétation établit un rapport d'activité retraçant :

- les accords collectifs de Branche négociés ;
- les thèmes de négociation débattus ;
- les accords collectifs d'entreprise conclus pour la mise en œuvre d'une disposition législative à défaut de disposition conventionnelle, et transmis à la Commission avant le 30 juin de l'année suivant leur signature ;
- les 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 du Code du travail et transmis dans les conditions définies par décret ;
- l'analyse des accords collectifs d'entreprise susmentionnés ;
- les procès-verbaux rendus sur saisine de la Commission d'interprétation.

11.3 : INTERPRÉTATION DES DISPOSITIONS CONVENTIONNELLES DE BRANCHE

11.3.1 : Demande d'interprétation émanant d'une juridiction judiciaire

La CPPNI constitue, conformément à l'article L. 2232-9 du Code du travail, l'instance compétente pour rendre un avis à la demande d'une juridiction sur l'interprétation des Conventions ou accords collectifs conclus dans la Branche, dans les conditions mentionnées à l'article L. 441-1 du Code de l'organisation judiciaire. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

11.3.2 : Autres demandes d'interprétation

En dehors du cas prévu à l'article 11.3.1, la CPPNI peut être saisie par écrit pour toutes questions relatives à la compréhension des textes et articles conventionnels.

Toute demande d'interprétation d'une Convention ou d'un accord de Branche doit être motivée et adressée, par voie dématérialisée, au secrétariat de la CPPNI. La CPPNI de la Branche constitue l'instance, à l'exclusion de toute autre, compétente pour interpréter les Conventions et accords de Branche conclus au niveau national. La CPPNI se réunit dans le mois suivant la date de sa saisine.

11.3.3 : Avis et conciliation sur les questions de classification

La procédure de saisine de la CPPNI pour avis et conciliation sur les questions de classification est établie, en application de l'article 2.8 derniers alinéas de la Convention Collective, selon les modalités suivantes :

- Tout conflit individuel ou collectif relatif à la classification pourra être porté devant la CPPNI sans préjudice du droit pour les intéressés de saisir du conflit la juridiction de droit commun compétente.
- La Commission est saisie par la partie intéressée au moyen d'une requête aux fins d'examen pour avis et conciliation adressée, par pli recommandé à la présidence de la Commission.

La requête expose, avec tous les éléments d'appréciation, le ou les points sur lesquels, porte le litige.

- Dès la réception de la requête, la présidence inscrit, celle-ci, à l'ordre du jour de la prochaine réunion.
- La Commission examine en séance l'objet de la requête, analyse et, après demande éventuelle d'informations complémentaires, émet un avis paritaire avec impartialité dans le respect des textes conventionnels afin de faciliter le dialogue social et d'éviter le recours à d'autres juridictions.
- La Commission explicite au requérant, en un procès-verbal circonstancié, son avis, recommandations ou injonctions.
- La Commission peut :
 - Recevoir et convoquer par lettre recommandée avec accusé de réception chacune des parties concernées (employeur/salarié) pour conciliation, soit à leur volonté commune, soit à la demande spécifique de la Commission pour un examen complémentaire d'une première requête.
 - * La non-comparution de la partie qui a introduit la requête vaut renonciation à la conciliation.
 - * L'absence de la partie mise en cause vaut acceptation de la requête.
 - Transmettre copie de la requête à la partie mise en cause.

La Commission paritaire constate la conciliation ou la non-conciliation en un procès-verbal

circonstancié relevant les propositions faites par les parties, les points sur lesquels un accord a été obtenu et ceux sur lesquels le litige persiste.

- La prise en charge des frais de déplacement et de la rémunération des salariés et des employeurs sollicitant communément une conciliation auprès de la CPPNI est assurée par leur CAUE.

La prise en charge des frais de déplacement des salariés et des employeurs conviés à une conciliation par la CPPNI, est assurée par le fonds de fonctionnement de la Convention Collective dans les conditions explicitées dans le règlement intérieur de la CPPNI. Les absences des salariés sont considérées comme temps de travail effectif et ne font pas l'objet de retenue sur salaire.

Méthodologie de la conciliation

1^{er} temps : l'appropriation.

La Commission échange sur le bien-fondé des motifs de la saisine et étudie la structure de la demande en vérifiant la volonté de concilier des parties.

2^e temps : l'écoute.

La Présidence de la Commission paritaire reçoit les parties et explique le principe du paritarisme, le rôle de la Commission en matière de conciliation.

La Commission écoute l'exposé récapitulatif de la demande relative au litige ainsi que les propositions de conciliation en répartissant un temps de parole égalitaire entre les parties. Les membres de la Commission peuvent poser des questions de compréhension ou de précision. La Présidence doit veiller au respect de l'écoute et de compréhension, à l'application stricte du texte conventionnel ainsi qu'à l'intention de conclure des parties.

3^e temps : la réflexion.

La Commission s'isole et échange sur les arguments des deux parties.

Elle vérifie le bien fondé des propositions de conciliation ou propose les termes d'une alternative de conciliation acceptable par les deux parties en se reportant à leur exposé et aux dispositions de la Convention Collective.

En tout état de cause la formulation de la Commission doit être paritaire.

4^e temps : la proposition.

La Commission reçoit de nouveau les parties.

Le Président, ou le Vice-président, lit la proposition de conciliation.

Les demandeurs donnent leur avis d'acceptation ou de refus de la proposition.

Les demandeurs fourniront à la Commission les documents permettant de constater l'application des termes de la conciliation.

5^e temps : la conclusion.

La Commission dresse un procès-verbal circonstancié relatant les positions de chacune des parties et les termes de la conciliation. Celles-ci paraphent et signent ledit document.

11.3.4 : La représentation de la Branche

En application du 1^o du II de l'article L. 2232-9 du Code du travail, la CPPNI représente la Branche, notamment dans l'appui aux entreprises qui en relèvent et vis-à-vis des pouvoirs publics. Elle exerce cette mission sur les sujets ne relevant pas de la compétence des instances prévues par la première section du présent chapitre.

11.3.5 : Le dialogue économique

Afin de permettre une meilleure compréhension des enjeux auxquels les entreprises et leurs salariés sont soumis, la CPPNI consacre, chaque année, au moins l'une de ses réunions au dialogue économique.

Cette ou ces réunions ont pour objet l'échange d'informations d'ordre économique au sein de la Branche des CAUE, sur la base d'études, d'observations ou de travaux.

11.3.6 : Saisine

Toute demande d'interprétation d'une disposition de la Convention ou d'un accord collectif de Branche est portée à la connaissance du secrétariat de la Branche par lettre recommandée avec avis de réception. Le secrétariat de la Branche avise les collèges de cette saisine, en vue d'organiser une réunion de la Commission dans un délai d'un mois suivant la réception de la demande. En cas d'urgence, ce délai peut être ramené à 10 jours.

11.3.7 : Délai de convocation

La convocation et l'ordre du jour sont adressés par courrier postal et par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 8 jours avant la réunion.

11.3.8 : Procès-verbal

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

11.4 : GROUPES TECHNIQUES PARITAIRES

Des groupes de travail paritaires sont instaurés en tant que de besoin pour :

- alimenter les négociations ;
- approfondir un sujet, une problématique en amont d'une négociation. Ils ne disposent d'aucun pouvoir de négociation ou de décision.

11.4.1 : Composition

Les groupes de travail sont composés de :

- un siège par organisation syndicale de salariés représentative pour le collège salarié ;
- un nombre égal de représentants pour le collège employeur.

Chaque organisation syndicale de salariés représentative au niveau de la Branche désigné par mail, le représentant amené à siéger aux groupes de travail. La désignation comporte, le nom, l'adresse postale et électronique du représentant. Chaque collège veille à assurer une continuité dans la participation aux réunions des groupes de travail.

11.4.2 : Calendrier prévisionnel

Chaque groupe de travail établit le calendrier prévisionnel de ses travaux.

11.4.3 : Délais de convocation

La convocation, l'ordre du jour, les documents et éléments préparatoires, et le relevé de positions de la précédente réunion sont adressés par voie électronique aux représentants dûment désignés, dans un délai de 15 jours avant chaque réunion, dans la mesure du possible.

11.4.4 : Déroulement des réunions

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. À l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

Lorsqu'un thème nécessite une expertise particulière, les membres du groupe de travail peuvent proposer à la CPPNI de recourir à un prestataire extérieur pour réaliser une étude ou de recourir à l'intervention d'experts. À l'issue de chaque réunion, un relevé résumant les positions de chaque collègue est établi et validé par le secrétaire, avant envoi avec la convocation et l'ordre du jour du groupe de travail suivant.

11.5 : FINANCEMENT DU PARITARISME

Les parties signataires confirment leur attachement à développer une politique de négociation conventionnelle et de dialogue social de qualité, ce qui implique la mise en œuvre de financements et de moyens appropriés aux objectifs pour :

- anticiper, coordonner, accompagner les actions liées aux applications des dispositifs conventionnels,
- sensibiliser, les acteurs de la Branche professionnelle à l'évolution de l'emploi et aux besoins de compétence et de qualification,
- organiser des initiatives prônant l'information relative à la politique conventionnelle de la Branche professionnelle,
- mutualiser les financements des dispositifs de mandatement, de représentation, de services et d'information.

11.5.1 : Collecte de fonds

Le financement de ce fonds est assuré par une cotisation annuelle à la charge des employeurs équivalents à 0,2 % de la masse salariale brute de l'effectif salarié des CAUE de l'année précédente, appelée en Février de chaque année. Cette collecte est versée sur un compte spécifique dit « CAUE Paritarisme » géré par la présidence du paritarisme.

11.5.2 : Utilisation du fonds

Ce fonds finance des actions justifiées au préalable :

- Frais liés aux actions menées par les partenaires sociaux liés à l'action conventionnelle.
- Frais de déplacement (transport, repas, hébergement) des représentants employeurs et représentants salariés des entreprises appelées à participer aux travaux et réunions diverses.
- Frais de secrétariat du paritarisme, (collecte, salaire, édition, diffusion, information).
- Frais de remboursement aux employeurs des rémunérations chargées des représentants mandatés par leurs organisations syndicales.

La CPPNI portera annuellement à son ordre du jour un point spécifique afin de :

- déterminer un budget prévisionnel en début d'année,
- définir l'enveloppe mise à disposition des partenaires sociaux pour mener des actions liées à l'action conventionnelle, notamment l'accompagnement de la mise en œuvre permanente de la Convention Collective,
- de vérifier la conformité de l'utilisation des fonds aux règles définies pour le financement du paritarisme,
- d'établir un bilan budgétaire en fin d'année.

»»» ARTICLE 2 : DURÉE

Le présent accord est annexé à la Convention Collective. Il est conclu pour une durée de 5 ans et entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2018. Il donnera lieu à un bilan au terme de ses 2 premières années d'application, à l'issue duquel ses modalités pourront être adaptées.

»»» ARTICLE 3 : RÉVISION

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail. Toute demande de révision par l'un des membres doit être portée à la connaissance des autres dont les organisations syndicales représentatives présentes à la Commission, par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites. Les organisations syndi-

cales représentatives sont réunies au plus tard, dans un délai de 3 mois après la date de réception de la demande de révision, pour débiter les négociations.

»»» ARTICLE 4 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

Il sera établi un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chacune des parties signataires et effectuer les formalités de dépôt.

La validation de cet accord est subordonnée à sa signature par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli, aux élections prises en compte pour la mesure de l'audience prévue au 3° de l'article L. 2122-5 ou, le cas échéant aux élections visées à l'article L. 2122-6 (pour les TPE), au moins 30 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations reconnues représentatives à ce niveau, quel que soit le nombre de

votants, et à l'absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés en faveur des mêmes organisations à ces mêmes élections, quel que soit le nombre de votants.

L'opposition est exprimée dans un délai de 15 jours à compter de la date de notification de cet accord ou de cette Convention, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-8.

Sous réserve de l'application de l'article L. 2236-6 susmentionné, le présent avenant fera l'objet de la procédure d'extension conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du Code du travail et de l'article L. 911-3 du Code la Sécurité sociale.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 10/1/2018.

Fait à Paris, le 12 décembre 2017.



ACCORD NATIONAL DU 15 JUIN 2018

RELATIF À LA POLITIQUE SALARIALE 2018 DANS L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les organisations patronales et syndicales représentatives au niveau national, signataires du présent accord, précisent que ce dernier s'applique à toutes les entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16.21Z (anciennement 202Z) de la Nomenclature des Activités Françaises, des catégories suivantes :

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

À l'exception de :

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

»»» ARTICLE 2 : DISPOSITIONS RELATIVES À L'ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Les parties signataires, en application des dispositions des articles L. 2241-3 L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11, L. 2241-12 du Code du travail et de l'article L. 2241-7 modifié par l'article 2 de la loi 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les hommes et les femmes, conviennent que la présente négociation vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts moyens de rémunération entre les femmes et les hommes.

PANNEAUX À BASE DE BOIS

»»» ARTICLE 3. : SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS MENSUELS APPLICABLES À COMPTER DU 1^{ER} JUILLET 2018

	Salaires minima mensuels pour 151,67 heures
Ouvriers de fabrication	
125	1 499 €
135	1 505 €
145	1 510 €
155	1 514 €
165	1 540 €
175	1 553 €
190	1 577 €
Ouvriers d'entretien	
145	1 510 €
165	1 540 €
175	1 553 €
195	1 623 €
205	1 697 €
225	1 740 €
Employés et techniciens	
125	1 499 €
145	1 510 €
155	1 514 €
175	1 553 €
185	1 564 €
205	1 697 €
240	1 809 €
280	2 087 €
325	2 313 €
Agents de maîtrise	
190	1 577 €
220	1 729 €
250	1 873 €
290	2 114 €
335	2 373 €
Cadres	
300	2 138 €
370	2 596 €
450	3 124 €
540	3 716 €
650	4 449 €
800	5 395 €

»»» ARTICLE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

4.1. DÉPÔT ET EXTENSION

Les parties signataires demandent à la partie patronale d'effectuer le dépôt auprès des services compétents du ministère du Travail et au greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris ainsi que les procédures de demande d'extension du présent accord.

Dans le cadre de la demande d'extension du présent accord et conformément aux dispositions de l'article L. 2261-23-1 du Code du travail, les parties signataires indiquent expressément que l'objet du présent accord ne justifie pas de mesure spécifique pour les entreprises de moins de 50 salariés.

4.2. ADHÉSION

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

4.3. DÉNONCIATION, RÉVISION

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

Fait à Paris, le 15 juin 2018.



AVENANT DU 18 OCTOBRE 2018 PORTANT MODIFICATION DE L'ACCORD DE SALAIRE 2018 POUR L'ENSEMBLE DU TERRITOIRE AUVERGNE SIGNÉ LE 01/12/2017

Il est convenu ce qui suit :

»»» ARTICLE 1

Un article 6 est ajouté :

« Les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord de salaire n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, celui-ci doit s'appliquer quelle que soit la taille de l'entreprise, *a fortiori* dans une branche composée presque exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés. »

»»» ARTICLE 2

Les dispositions du présent avenant prendront effet le premier jour du second mois civil suivant la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 18 octobre 2018.

Les avenants concernant les autres départements se trouvent sur notre site internet :
foconstruction.com



ADHÉRER À FORCE OUVRIÈRE, C'EST DÉFENDRE SES DROITS

BULLETIN D'ADHÉSION

Je soussigné(e)

Nom :

Prénom :

Adresse :

.....

Profession :

* Entreprise :

* Code NAF : * N° SIRET :

* Convention Collective appliquée dans l'entreprise :

.....

(* voir fiche de paie)

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

Date :

Signature,

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

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



PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES



LE GRAND DÉBAT

En France, et dans le pays tout entier et j'ajouterai, n'ayons pas peur des mots, dans sa pleine et entière territorialité, on ne parle plus que du grand débat, oui, il s'agit de débat, de discussions, de palabres. Partout on discute de tout, d'égalité, (on veut que tout le monde soit comme les autres et que chacun soit comme tout le monde).


Mais ne nous égarons pas par les chemins de traverses, restons sur les routes à quatre vingt km à l'heure. Il y a les débats des petites gens et les débats de ceux qui nous guident, il y a ceux qui parlent de salaires trop bas, de précarité, de souffrances au travail, de la difficulté d'élever ses enfants et de les instruire comment ils le méritent et il y a ceux qui savent. Notre cher Président a décidé de les rencontrer, de faire le tour des popotes, écouter nos édiles, prendre comme on dit leur température en toute en tout bien tout honneur, s'entend.

Organiser ce genre de réunion est difficile, il faut tout d'abord que les questions qui seront posées soient données au technicien de la présidence qui sont chargé de les reformuler, et de préparer les réponses que le président va faire. Malheureusement, ces filtres font que les questions au cour de la réunion sont souvent formulées de façons différentes en effet, soit les maires ont oublié leur notes, soit perdu leurs lunettes ou soit qu'ils soient paralysé par la timidité, c'est d'une voix rendue chevrotante par l'émotion qu'ils begayent leurs question rendues inintelligible. Heureusement, le président n'est jamais pris de court, il ignore la question, et présente à la place des projets passionnants préparé pour la plupart du temps par le professeur Ette.

C'est ainsi que le président a eu beaucoup de succès en répondant à M. Sapula, Maire d'Issy, qui l'interpella sur les effets du réchauffement des relations diplomatiques avec Monaco.

Oui, a déclaré le Président, vous avez raison et des solutions alternatives sont à l'étude. L'une est pratiquement au point ; l'on sait qu'après les flatulences des bovidés (un remède est actuellement à l'étude) ce sont les émissions provoquées par l'activité humaine : sur ce sujet nous continuons notre action, après la suppression annoncée du Diesel, c'est au tour des chaudières des chauffages par radiateurs, qu'elle soient au gaz, à l'électricité, au charbon etc. Innovons assura-t-il, revenons à des procédés simples et efficaces : pour se chauffer, il suffit de verser de l'eau bouillante directement dans les conduits des radiateurs et le tour est joué. Si vous voulez baisser un peu la température rajoutez un seau d'eau froide. Avec l'habitude vous obtiendrez le chauffage que vous souhaitez en dosant eau chaude et froide, c'est ainsi que l'on a découvert jadis l'eau tiède. (une confédération syndicale bien connue a d'ailleurs un robinet d'eau tiède qui coule en permanence NDLR). Pour chauffer un deux pièces en hiver il suffit d'environ cinquante seaux d'eau/jour. Ce n'est pas la mer à boire. Mais de surcroît, on peut faire aussi l'économie de la climatisation grosse consommatrice en énergie, en versant des seaux d'eau glacée.

Ne soyons pas mauvaise langue il y a eu aussi des questions très pertinentes et l'une d'entre elle, des plus difficiles a été posée par Le Maire d'Aillon dans la Creuse : comment va-t-on traiter les questions qui sortiront de tout ces débats ? Demanda-t-il, Comment faire le tri ? Comme d'habitude ou comme habituellement aussi, (ajouterais-je in petto), notre président répondit avec clarté, c'est simple, (expliqua-t-il tout bonnement NDLR) il y aura d'abord un concours de course en sac plombé (c'est plus difficile), et seuls les meilleurs en sortiront indemnes. Les premiers qui arriveront les derniers, seront pris au hasard, pour désigner par vote blanc les scrutateurs, chargé de tirer dans une boîte à chaussures, les propositions qui seront étudiées par un comité Théodule et remises au président qui les remettra en mains propres aux ministres intéressés, qui... Il y eu un brouhaha et on compris pas la fin de la phrase mais il m'a sembla entendre ...orbeille.

 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 2019

Horaire (brut)	10,03 €
Mensuel brut (35 h)	1 521,22 €

Plafond Sécurité Sociale mensuel

Au 01/01/19	3 377 €
-------------	---------

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