

GRÈVE TOTALE LE 19 MARS

- ▶ Gel des salaires et des pensions
- ▶ Casse des retraites
- ▶ Plans contre la Santé et la Fonction publique
- ▶ Loi contre la liberté de manifester...



Et dans le même temps,
les bénéfices et les dividendes versés
aux actionnaires explosent...



Ça suffit !

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 TRAVAUX PUBLICS 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 fixé 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 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 en 15 exemplaires,
le 13 juin 2018.



DÉCLARATION DES PARTENAIRES SOCIAUX DES TRAVAUX PUBLICS

RELATIVE AU CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 5 SEPTEMBRE 2017 RELATIF AUX STAGIAIRES DES ENTREPRISES DE TRAVAUX PUBLICS

Les partenaires sociaux de la Branche des Travaux Publics ont souhaité, par l'accord du 5 septembre 2017 :

- rappeler le rôle primordial des stages dans la mise en œuvre des connaissances théoriques dans un cadre professionnel ;
- améliorer la situation des stagiaires dans la Profession ;
- fixer la gratification minimale des stagiaires œuvrant dans les entreprises de Travaux Publics.

Le champ d'application de l'accord fait référence à celui de la Convention Collective Nationale des Ouvriers des Travaux Publics du 15 décembre 1992.

Cette référence a pour seul objectif de lister l'ensemble des activités qui entrent dans le champ des Travaux Publics. C'est d'ailleurs exactement le même qui est cité dans les Conventions Collectives ETAM du 12 juillet 2006 et Cadres du 20 novembre 2015.

La volonté des négociateurs n'est donc absolument pas de restreindre le champ de cet accord aux seuls ouvriers, mais de ne viser, par souci de simplification rédactionnelle, le champ que d'une seule Convention Collective. D'ailleurs, beaucoup de nos accords de Branche comportent par usage la même rédaction.

En outre, les stagiaires ne relèvent d'aucune catégorie professionnelle particulière puisqu'ils ne sont pas salariés. Le fait d'étendre l'accord uniquement pour la catégorie des ouvriers le priverait d'effet et irait à l'encontre de la volonté des négociateurs.

Les partenaires sociaux demandent donc aux pouvoirs publics de ne pas avoir d'approche catégorielle et d'interpréter l'accord comme ayant vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises dont l'activité est visée par l'une ou l'autre des trois Conventions Collectives Nationales des Travaux Publics précitées et se situant en France métropolitaine, Corse comprise.

Une position contraire priverait les stagiaires de la Profession du bénéfice d'un régime conventionnel plus favorable et serait contraire à la volonté des négociateurs de l'accord.

Fait à Paris, le 30 octobre 2018.



AVENANT N° 26

RELATIF À LA MODIFICATION DU CHAMP D'APPLICATION ET DE L'INTITULÉ DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES CONSEILS D'ARCHITECTURE, D'URBANISME ET DE L'ENVIRONNEMENT DU 24 MAI 2007

»»» PRÉAMBULE

La FNCAUE et les organisations représentatives des salariés des CAUE ont signé le 24 mai 2007 une Convention Collective Nationale (IDCC n° 2666) applicable à « *tous les salariés des associations CAUE, dont les statuts sont définis par le titre II de la loi sur l'architecture n° 77-2 du 3 janvier 1977 et par le décret 78-172 du 9 février 1978, ainsi qu'aux salariés des unions régionales et de la fédération nationale, sur l'ensemble de la métropole et des territoires d'outre-mer* ».

En plus de 10 ans, cette CCN a permis un dialogue social permanent et constructif au sein des commissions paritaires et dans les CAUE, mais l'évolution du cadre législatif des Conventions Collectives Nationales a amené les partenaires sociaux à envisager l'évolution de la CCN (IDCC n° 2666).

Dans le cadre de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 favorisant le mouvement de restructuration des Branches professionnelles, la Commission paritaire de la Branche, s'est rapprochée de fédérations assurant des missions concernant le cadre de vie et le développement territorial, dans un souci d'intérêt général.

Les échanges menés ont permis de partager l'intérêt et la nécessité d'aller vers une Convention Collective Nationale regroupant les secteurs d'activité de ces différents réseaux d'acteurs territoriaux.

Comme les y autorise l'article L. 2222-1 al.1 du Code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de modifier le champ d'application et de l'intitulé de la Convention Collective Nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement du 24 mai 2007 dans les conditions souhaitées d'un regroupement structure et adapté aux réseaux ne relevant pas du champ d'application initial.

Parallèlement, les partenaires sociaux ont pris la décision de négocier un accord de méthode organisant la négociation d'un futur dispositif conventionnel répondant aux enjeux de l'élargissement et associant l'ensemble des parties prenantes issues de cet élargissement conventionnel.

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

« Le champ d'application professionnel de la présente Convention Collective couvre l'ensemble des acteurs du cadre de vie et du développement territorial dont les activités s'inscrivent dans un cadre d'intérêt général, ainsi que leurs structures de représentation locales et nationales.

Leurs missions et actions recouvrent l'information, la sensibilisation, le conseil, l'accompagnement, la formation, la veille, l'observation et la réalisation d'études auprès des pouvoirs publics, des acteurs sociaux, culturels et économiques et du grand public. Le champ d'application concerne l'ensemble du territoire national. »

»»» ARTICLE 2 : INTITULÉ

Compte tenu de la modification du champ d'application de la présente Convention Collective, les partenaires sociaux ont décidé de modifier l'intitulé de la Convention Collective nationale des conseils d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement comme suit :

« Convention Collective Nationale des Acteurs du Développement et de l'Ingénierie Territoriale d'Intérêt Général (ADITIG) ».

»»» ARTICLE 3 : MESURES SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un

accord étendant le champ de la Convention Collective de la Branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'art. L. 2232-1 à -I. En effet le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

»»» ARTICLE 4 : ENTRÉE EN VIGUEUR

Le présent accord entrera en vigueur le jour de la date de publication de son arrêté d'extension.

»»» ARTICLE 5 : DISPOSITIONS TRANSITOIRES – CLAUSE DE REVOYURE

Par exception ; conscients des conséquences de l'élargissement pour les entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application initial et dans l'objectif d'en planifier l'évolution et les effets dans un cadre négocié, les partenaires sociaux conviennent d'accorder un délai de 5 ans (dite période transitoire), débutant le jour de la publication de l'arrêté d'extension du nouveau champ d'application, à l'ensemble

des entreprises qui ne relèvent pas du champ d'application initial pour intégrer progressivement les dispositions de la Convention Collective Nationale ADITIG.

Les partenaires s'engagent à négocier et de formaliser, avant la fin de l'année 2018, un accord de méthode sur les échéances et les modalités des dispositions transitoires consécutives au présent élargissement du champ conventionnel.

Cet accord sera transmis à l'Administration.

»»» ARTICLE 6 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ

À la demande de la partie signataire la plus diligente, le secrétariat du paritarisme effectuera les démarches nécessaires à la publicité et l'extension selon la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 10 juillet 2018.

Le présent accord est ouvert à la signature jusqu'au 30 juillet 2018.



AVENANT DU 31 MAI 2018 À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE ÉLARGIE À LA MAÎTRISE D'ŒUVRE

Il est convenu ce qui suit :

Un avenant à la Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture élargie à la Maîtrise d'œuvre du 27 février 2003 a été négocié dans le cadre de la Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'interprétation.

»»» ARTICLE 1

Le préambule est modifié comme suit :

PRÉAMBULE

La présente Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture élargie à la Maîtrise d'œuvre affirme que l'exercice réglementé de la Profession d'Architecte exige de celles et ceux qui participent à cette activité l'apport de toutes leurs qualités, tant humaines que professionnelles, en vue de faire face aux nécessités liées à l'évolution des techniques et des besoins de la société.

Cette Convention Collective Nationale définit les rapports entre employeurs et salariés des entreprises relevant du champ défini à l'article 1.2, quelle que soit leur forme juridique.

Elle se fonde notamment sur le respect d'une déontologie, à travers l'accomplissement intégral des devoirs professionnels, sur la défense de l'intérêt public dans la mise en œuvre de l'Architecture et de l'Aménagement du Territoire, ainsi qu'à travers les droits et devoirs concourant à une optimisation des conditions de travail, la valorisation et le renforcement des compétences afin de faciliter l'amélioration permanente des entreprises et de les doter des capacités indispensables pour leur assurer pertinence et compétitivité.

»»» ARTICLE 2

L'article 1.2 est modifié comme suit :

ARTICLE 1.2 : OBJET ET DURÉE DE LA CONVENTION

La présente Convention Collective Nationale des entreprises d'Architecture élargie à la Maîtrise d'Œuvre fixe les conditions générales du travail, ainsi que les rapports qui en découlent, entre les employeurs et les salariés de l'ensemble des activités économiques classées, entre autres, dans la nomenclature de l'INSEE sous le code NAF 7111 Z (activités d'Architecture) et les activités connexes de la maîtrise d'œuvre, notamment :

- *les entreprises d'Architecture (exercice réglementé) ;*
- *les entreprises d'urbanisme ;*
- *les entreprises de maîtrise d'œuvre ;*
- *les entreprises d'Architecture d'intérieur ;*
- *les entreprises d'Architecture Paysagère.*

À l'exclusion des établissements publics et des agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du Code de l'urbanisme.

Sont également rattachés à cette Convention Collective Nationale, les salariés employés par les organisations professionnelles, paritaires, ordinaires et/ou associatives de la Branche professionnelle et dont l'objet se rapporte aux activités d'Architecture et de maîtrise d'œuvre.

Elle s'applique sur l'ensemble du territoire national, y compris les territoires d'Outre-mer.

L'extension du champs conventionnel aux entreprises précitées induit l'usage exclusif de la Convention Collective Nationale des entreprises d'Architecture élargie de la maîtrise d'œuvre.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 3

Mesures spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Pour l'application de l'article L. 2261-23-1, les partenaires sociaux ont considéré qu'un accord étendant le champ de la Convention Collective de la Branche n'avait pas à comporter les stipulations spécifiques mentionnées à l'article L. 2232-10-1. En effet, le sujet de l'accord est sans rapport avec la taille de l'entreprise.

»»» ARTICLE 4

Les dispositions du présent avenant prendront effet le jour de la parution au *Journal Officiel* de son arrêté d'extension. À la demande de la partie signataire la plus diligente, le Secrétariat du Paritarisme effectuera les démarches nécessaires à la publicité et l'extension selon la réglementation en vigueur.

Fait à Paris, le 29 mars 2018.



AVENANT DU 13 SEPTEMBRE 2018

RELATIF AU TAUX D'APPEL PRÉVOYANCE DE LA BRANCHE DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Il est convenu ce qui suit :

Les organisations syndicales ont convenu de modifier les taux d'appel prévoyance de la façon suivante :

Les taux contractuels restent à 18,80 mais sont reventilés entre la part patronale et la part salariale, et les taux appelés passent pour les non-cadres en tranche A et tranche B à 1,26 et pour les cadres à 1,92 en tranche A et 2,34 en tranche B, comme indiqué dans les tableaux ci-après.

NON-CADRES						
Taux appelés à compter du 1 ^{er} octobre 2018	Taux appelés		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,12	0,12	0,12	0,12		
Décès accidentel	0,03	0,03	0,03	0,03		
Décès accident de la circulation						
Rente éducation	0,08	0,08	0,08	0,08		
Rente de conjoint						
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Frais obsèques						
Passif décès						
Rente handicap	0,04	0,04	0,04	0,04		
Maintien de salaire	0,51	0,51	0,51	0,51		
Incapacité	0,13	0,13			0,13	0,13
Invalidité	0,34	0,34	0,13	0,13	0,21	0,21
Passif arrêt de travail						
TOTAL	1,26	1,26	0,92	0,92	0,34	0,34
<i>Ventilation</i>			73 %	73 %	27 %	27 %
Taux contractuels à compter du 1 ^{er} octobre 2018	Taux contractuels		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,17	0,17	0,17	0,17		
Décès accidentel	0,04	0,04	0,04	0,04		
Décès accident de la circulation						
Rente éducation	0,11	0,11	0,11	0,11		
Rente de conjoint						
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Frais obsèques						
Passif décès						
Rente handicap	0,06	0,06	0,06	0,06		
Maintien de salaire	0,73	0,73	0,73	0,73		
Incapacité	0,19	0,19			0,19	0,19
Invalidité	0,49	0,49	0,19	0,19	0,30	0,30
Passif arrêt de travail						
TOTAL	1,80	1,80	1,31	1,31	0,49	0,49
<i>Ventilation</i>			73 %	73 %	27 %	27 %

CADRES						
Taux appelés à compter du 1 ^{er} octobre 2018	Taux appelés		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,59	0,59	0,59	0,59		
Décès accidentel	0,09	0,09	0,09	0,09		
Décès accident de la circulation						
Rente éducation	0,20	0,20	0,20	0,20		
Rente de conjoint						
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Frais obsèques						
Passif décès						
Rente handicap	0,04	0,04	0,04	0,04		
Maintien de salaire	0,20	0,20	0,20	0,20		
Incapacité	0,22	0,36	0,00	0,00	0,22	0,36
Invalidité	0,57	0,85	0,57	0,49	0,00	0,36
Passif arrêt de travail						
TOTAL	1,92	2,34	1,70	1,62	0,22	0,72
<i>Ventilation</i>			89 %	69 %	11 %	31 %
Taux contractuels à compter du 1 ^{er} octobre 2018	Taux contractuels		dont part patronale		dont part salariale	
	TA	TB	TA	TB	TA	TB
Décès	0,84	0,84	0,84	0,84		
Décès accidentel	0,13	0,13	0,13	0,13		
Décès accident de la circulation						
Rente éducation	0,28	0,28	0,28	0,28		
Rente de conjoint						
Double effet	0,01	0,01	0,01	0,01		
Frais obsèques						
Passif décès						
Rente handicap	0,06	0,06	0,06	0,06		
Maintien de salaire	0,63	0,63	0,63	0,63		
Incapacité	0,22	0,36			0,22	0,36
Invalidité	0,57	1,03	0,36	0,36	0,21	0,67
Passif arrêt de travail						
TOTAL	2,74	3,34	2,31	2,31	0,43	1,03
<i>Ventilation</i>			84 %	69 %	16 %	31 %

Fait à Paris, le 13 septembre 2018.



AVENANT EN DATE DU 13 SEPTEMBRE 2018

PORTANT CRÉATION DU TITRE XIV « LA PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS À LA COM DES SALARIÉS DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION EN DATE DU 8 DÉCEMBRE 2015

»» PRÉAMBULE

La Branche du négoce des matériaux de construction (IDCC 3216) couvre presque 75 000 salariés dont 23 % occupent une fonction de magasiniers, 10 % de chauffeurs-livreurs, 27 % de vendeurs ou encore 13 % d'ATC (Attaché Technico-Commercial).

Une attention particulière a toujours été portée aux risques professionnels et à leur prévention, comme en témoigne le partenariat noué avec la CNAMTS depuis 2008 ou encore l'élaboration du premier « référentiel pénibilité » de Branche en 2016.

La diminution des accidents de travail et maladies professionnelles, ainsi que la prévention des effets de l'exposition aux facteurs de pénibilité, sont la priorité des partenaires sociaux.

Par ce texte, ils affirment leur volonté de contribuer plus largement encore à la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention dans l'ensemble des entreprises, dans le but de préserver la santé des salariés.

C'est pourquoi, en application de l'article L. 2253-2 du Code du travail, la FNBM et les organisations syndicales représentatives de la Branche ont décidé de retenir le thème de « La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels » et de conférer un caractère impératif aux dispositions suivantes.

»» ARTICLE 1 : CHAMP DUPLICATION DE L'AVENANT

Le présent avenant est applicable à l'ensemble des entreprises et des salariés relevant de la Convention Collective du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015 (IDCC 3216).

»» ARTICLE 2 : CRÉATION DU TITRE XIV « LA PRÉVENTION DES EFFETS DE L'EXPOSITION AUX FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS » DANS LA CONVENTION COLLECTIVE DES SALARIÉS DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

À la Convention Collective des salariés du négoce des matériaux de construction du 8 décembre 2015, il est inséré un titre XIV « La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ».

ARTICLE 14-1 : RAPPEL DU DISPOSITIF SUR LES FACTEURS DE RISQUES PROFESSIONNELS LIÉS À LA PÉNIBILITÉ ET LE COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION (C2P)

L'article L. 4161-1 du Code du travail liste les 10 facteurs de risques professionnels suivants :

1° Des contraintes physiques marquées :

- a. Manutentions manuelles de charges.
- b. Postures pénibles définies comme positions forcées des articulations.
- c. Vibrations mécaniques.

2° Un environnement physique agressif :

- a. Agents chimiques dangereux, y compris les poussières et les fumées.
- b. Activités exercées en milieu hyperbare.
- c. Températures extrêmes.
- d. Bruit.

3° Certains rythmes de travail :

- a. Travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-2 à L. 3122-5 du Code du travail.
- b. Travail en équipes successives alternantes.
- c. Travail répétitif caractérisé par la réalisation de travaux impliquant l'exécution de mouvements répétés, sollicitant tout ou partie d'un membre supérieur, à une fréquence élevée et sous cadence contrainte.

ARTICLE 14-2 : ÉVOLUTION DU C3P (COMPTE PERSONNEL DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ) EN C2P (COMPTE PROFESSIONNEL DE PRÉVENTION)

Depuis le 1^{er} octobre 2017, le C2P prend en compte les six (et non les dix) facteurs de risques professionnels visés à l'article L. 4163-1 du Code du travail : travail en milieu hyperbare, travail de nuit, travail en équipes successives alternantes, travail répétitif, températures extrêmes et bruit.

Les quatre facteurs (*postures pénibles, manutentions manuelles de charges, vibrations mécaniques et agent chimique dangereux*) sont exclus du compte et ne font plus l'objet d'une déclaration par l'employeur.

Toutefois, ces facteurs seront pris en compte dans les deux cas suivants :

- pour un salarié reconnu en maladie professionnelle et atteint d'une incapacité permanente d'au moins 10 % : droit à un départ anticipé à la retraite,
- pour un salarié reconnu en maladie professionnelle sans atteindre une incapacité permanente de 10 % : avec l'accord de l'employeur, possibilité de passage à temps partiel, dans la limite de 50 % et, ce, 2 ans avant le départ en retraite. Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à maintenir, sur la base d'un à temps plein, la cotisation (part employeur et part salarié) aux caisses de retraite du régime général et complémentaire.

ARTICLE 14-3 : DIAGNOSTIC DE LA PÉNIBILITÉ DANS LA BRANCHE : LE RÉFÉRENTIEL DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Conscientes que les salariés sont la première valeur ajoutée, les entreprises de la Branche placent la prévention des risques professionnels au cœur de leur priorité. C'est pourquoi, la FNBM a élaboré un référentiel « pénibilité »

qui est le résultat d'une étude menée par un cabinet d'experts auprès d'une trentaine d'agences, sur les huit métiers « phares » du négoce.

Le référentiel, en annexe du présent avenant, a été présenté aux partenaires sociaux de la Branche le 21 septembre 2016, et a fait l'objet d'une homologation interministérielle par arrêté en date du 30 novembre 2016.

Ce référentiel constitue le diagnostic pour l'ensemble des entreprises de la Branche.

Cf. annexe I : diagnostic-référentiel de la Branche.

ARTICLE 14-4 : LES MESURES DE PRÉVENTION DE LA PÉNIBILITÉ DANS LA BRANCHE DU NÉGOCE DES MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

La FNBM s'est engagée très tôt pour accompagner les entreprises dans leur politique de prévention et de réduction de la pénibilité.

Un partenariat étroit avec la CNAMTS, depuis 2008, a permis à la production d'un certain nombre de guides ou d'actions :

- **Les guides « sécurité » :**
 - 2010 : « *Transport et livraison en sécurité des matériaux de construction* »,
 - 2011 : « *Manutention en sécurité des matériaux de construction en agence de négoce* »,
 - 2012 : « *Guide des bonnes pratiques routières* »,
 - 2016 : « *Guide de bonnes pratiques sur l'arrimage des charges* »,
 - 2018 : *règles d'or de la sécurité*.
- **Une campagne** en matière de lutte contre la surcharge (2013).
- **Deux recommandations :**
 - R476 relative à la livraison des matériaux et éléments de construction sur les chantiers du BTP (2015),
 - une recommandation régionale (Languedoc-Roussillon) portant sur la prévention des risques liés à l'utilisation des portails coulissants.

Fortes de cette étroite collaboration avec la CNAMTS, la FNBM a conclu, le 24 juin 2015, une Convention Nationale d'Objectifs et de Moyens (CNO) afin d'aider les entreprises dans l'amélioration de leur politique de prévention en matière de risques liés aux manutentions et aux risques de chutes/écrasement.

Enfin, les partenaires sociaux précisent que le

Comité Social et Économique (CSE), par délégation à la Commission Spécifique Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT), est l'organe consultatif pour toute question relative à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail. À partir de tous ces éléments et ces données consolidées, la FNBM et les organisations syndicales représentatives de la Branche ont arrêté les mesures de prévention suivantes.

ARTICLE 14-4-1 : RÉDUCTION DES POLY-EXPOSITIONS

Afin de parvenir à la réduction des effets de l'exposition aux facteurs de risques liés à la pénibilité, les partenaires sociaux rappellent les neuf principes généraux de prévention prévalant à toute démarche de protection de la santé des salariés.

Chaque employeur doit mettre en œuvre toute mesure permettant :

- d'éviter le risque,
- d'évaluer le risque qui ne peut être évité,
- de combattre les risques à la source,
- d'adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail et le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production,
- de remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux,
- de planifier la prévention en y intégrant dans un ensemble cohérent l'évolution technologique et technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants,
- de prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle et optimiser leur utilisation,
- de donner les instructions appropriées aux salariés.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre au minima une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. Manipulations de charges et vibrations :

- Limiter les vibrations par :
 - soit la remise en état des sols dégradés dans les cours et les entrepôts,
 - soit adaptation des engins : nature des roues adaptée à l'usage (cour ou entrepôt),

- soit le choix d'assises de qualité dans les engins, formation à l'usage et à l'entretien,
- soit l'entretien régulier des engins : roues, suspensions, sièges.

- Limiter les manutentions manuelles de charges pour les « magasiniers-caristes » par :
 - la généralisation des outils permettant d'éliminer et/ou de manipuler les charges avec les engins (systèmes de crochets, écarteurs de fourches, épieux, supports de panneaux, système d'accrochage des ferrailles, ventouses pour les panneaux,...).

II. Manipulation de charges, bruit et agents chimiques dangereux (pour les salariés de la découpe de bois) :

- Limiter les poussières par :
 - soit Inspiration des poussières à la source,
 - soit le nettoyage par aspiration.
- Limiter le bruit par :
 - soit l'utilisation des lames de scies silencieuses,
 - soit la fourniture et le port d'EPI personnalisés.
- Limiter les manutentions manuelles de charges par :
 - soit la mise en place de chariots de transport adaptés à hauteur variable/réglable,
 - soit la fourniture de ventouses de manipulation pour les panneaux,
 - soit l'aide à la manipulation avec des portiques...

En outre, en vue d'alléger les conditions de manutention des matériaux, la FNBM a inscrit dans son programme 2018-2019 une étude visant à l'homogénéisation des palettes en direction des fabricants.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de prévention menées en application du DUER (Document Unique d'Évaluation des Risques).

ARTICLE 14-4-2 : ADAPTATION ET AMÉNAGEMENT DU POSTE DE TRAVAIL

Une action de sensibilisation, *via* les guides de la FNBM, est menée pour informer et conseiller les négoce sur les risques de Troubles Musculo Squelettique (TMS), notamment, pour :

- l'adaptation des hauteurs de stockage et des moyens de manutention,
- l'aménagement des poids lourds.

Les situations identifiées :

- le poste de coloriste/préparateur de peinture :

les manipulations sont nombreuses et les produits souvent lourds (20 kg),

- le chauffeur livreur et le chauffeur poids-lourds.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre a minima une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. Pour le poste de coloriste/préparateur de peinture :

- soit mettre en place des rayons ou des racks de stockage des pots de peinture permettant de faire glisser les pots sur les chariots adaptés au lieu de les porter,
- soit fournir des chariots permettant de s'ajuster à la hauteur (tables élévatrices électriques) des rayons ou des racks pour faire glisser les pots et de la machine à peinture.

II. Pour le chauffeur livreur et le chauffeur poids-lourds (aménagement des poids-lourds) :

- soit maintenir une veille technologique et étudier la faisabilité de mise en place de nouveaux équipements limitant les contraintes posturales et les efforts des chauffeurs,
- soit équiper les poids-lourds de boîtes de vitesses automatiques pour réduire la fatigue de la conduite notamment en ville,
- soit équiper les poids-lourds de hayons pour charger et décharger sur les sites de livraison,
- soit équiper les poids-lourds de grues à télécommandes pour éviter de grimper et de manœuvrer à proximité de la charge,
- soit équiper les poids-lourds de coffre permettant un rangement sécurisé et en nombre suffisant de sangles, d'élingues, de cônes de balisage et de perches à cornières.

La Convention Nationale d'Objectifs et de moyens (CNO), en vigueur jusqu'en juin 2019, met à disposition des entreprises des aides financières pour adapter les postes de travail des salariés.

Indicateur de suivi : nombre d'AT/MP liés au TMS.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de prévention menées en application du DUER.

ARTICLE 14-4-3 : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL, NOTAMMENT AU PLAN ORGANISATIONNEL

Compte tenu de la spécificité du négoce des matériaux de construction, les employeurs favoriseront :

- l'utilisation optimale de moyens adaptés,

- l'optimisation des zones de stockage en fonction des conditions de manutention,
- l'optimisation des flux des véhicules.

Par ailleurs, afin d'éviter une exposition prolongée des salariés aux fortes chaleurs ou aux vagues de froid, les conditions de modification des horaires collectifs de travail seront définis, en amont, avec le CSE, sur la base de critères objectifs.

Exemple : décalage des horaires de travail tôt le matin en cas de chaleur ou limiter le temps de travail des salariés à l'extérieur en cas de froid...

Les situations identifiées :

- les risques de chutes de hauteur,
- les manipulations de charges parfois lourdes et trop hautes ou trop basses,
- les risques liés aux circulations dans l'entrepôt.

Ainsi, les entreprises s'engagent à mettre en œuvre a minima une ou plusieurs actions parmi l'ensemble listé ci-dessous :

I. Prévenir les risques de chutes de hauteur par :

- soit utiliser des moyens adaptés et sécurisés pour les chauffeurs pour pouvoir procéder en hauteur à l'arrimage de leur chargement et des perches pour déposer les cornières de protection des sangles sur l'arrête des charges,
- soit sensibiliser les conducteurs au risque de présence sur le plateau, limiter au maximum leur intervention en hauteur qui se fera par des moyens sécurisés,
- soit (pour les magasiniers en surface de vente ou zone de stockage), utiliser des plateformes individuelles mobiles adaptées et homologuées.

II. Limiter les manipulations de charges parfois lourdes et trop hautes/trop basses par :

- soit optimiser les zones de stockage en fonction des conditions de manipulation avec les charges les plus lourdes de préférence en bas et accessibles et de sortir les palettes du rayonnage avant le prélèvement,
- soit disposer de solutions pour travailler à bonne hauteur ; podiums de palettes vides par exemple,
- soit systématiser les formations aux bonnes pratiques et aux bonnes postures.

III. Prévenir les risques liés aux circulations l'entrepôt :

- soit optimiser les flux des véhicules avec une définition d'un plan de circulation, marquage au sol,

- soit mettre en place des protocoles de chargement et de déchargement pour les réceptions comme pour les livraisons.

Indicateur de suivi : nombre de CNO (Convention Nationale d'Objectifs et de moyens) conclues.

En cas de restriction d'aptitude ou d'inaptitude au poste de travail, les entreprises détermineront les possibilités d'aménagement des horaires ou des conditions de travail compatibles avec les nécessités du poste de travail.

ARTICLE 14-4-4 : DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES ET DES QUALIFICATIONS

Les partenaires sociaux rappellent que la formation des salariés à la sécurité constitue une obligation légale du chef d'entreprise et fait partie intégrante de la politique de prévention qu'il doit mettre en œuvre.

Les partenaires sociaux rappellent l'existence de dispositifs de formation comportant des modules ayant trait à la sécurité.

Les dispositifs de formations doivent intégrer les manutentions de charges lourdes, trop hautes ou trop basses, afin de permettre d'intensifier la qualification des salariés.

Les partenaires sociaux rappellent également la nécessité d'assurer l'accueil et la formation des nouveaux embauchés dès leur arrivée dans l'entreprise. Les livrets d'accueil, quand ils existent, constituent le moyen adapté à l'organisation de ce temps d'accueil et de formation en sécurité.

Enfin, l'employeur examinera, à l'occasion des entretiens professionnels, les besoins en formation des salariés en vue de renforcer leurs compétences et les accompagner vers d'autres métiers pour réduire le risque d'exposition aux facteurs de pénibilité.

Indicateur de suivi : nombre d'actions de formation « sécurité » suivies.

ARTICLE 14-5 : CLAUSE DE RENDEZ-VOUS

À compter du 1^{er} janvier 2019, les entreprises d'au moins 50 salariés (ou appartenant à un groupe d'au moins 50 salariés) ont l'obligation de négocier un accord ou un plan d'action « sur la prévention des effets de l'exposition des facteurs de risques professionnels » :

- lorsqu'elles emploient une proportion minimale de 25% de salariés déclarés exposés aux six facteurs du compte personnel de prévention,

ou

- lorsque leur sinistralité au titre des AT/MP est supérieure à un indice de sinistralité fixé réglementairement à 0,25.

Dans le cas où l'un des deux seuils ci-dessus est atteint, il est rappelé que les entreprises de moins de 300 salariés ou appartenant à un groupe au sens de l'article L. 2331-1 dont l'effectif est inférieur à moins de 300 salariés, sont couvertes par le présent avenant et doivent appliquer ces dispositions. Toutefois, si elles le souhaitent, ces entreprises peuvent négocier, en interne, des accords collectifs dont les dispositions sont au moins équivalentes à celles du présent texte.

Les entreprises de plus de 300 salariés sont, quant à elles, tenues de négocier un accord dont les clauses sont au moins équivalentes à celles du présent texte pour les salariés.

La FNBM et les organisations syndicales représentatives de la Branche pourront convenir de se revoir, pour compléter, le cas échéant, le présent texte, en application de l'article D. 4162-3 du Code du travail.

»»» ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR DÉPÔT-EXTENSION DE L'AVENANT

Le présent avenant, conclu à durée indéterminée, entre en vigueur le lendemain de la publication de son arrêté d'extension.

Les parties signataires s'engagent dans le cadre de l'article L. 2231-6 du Code du travail à déposer le texte pour extension.

L'absence de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés se justifie par l'équilibre global et général du présent texte qui a vocation à s'appliquer aux entreprises et aux salariés de la Branche, quelle que soit leur taille.

»»» ARTICLE 4 : DÉNONCIATION, RÉVISION DE L'AVENANT

Le présent avenant pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'avenant dans les conditions prévues par le Code du travail.

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

Il pourra également être révisé à tout moment à la demande de l'une ou l'autre des parties conformément à l'article L. 2261-7 du Code du travail.

»» ARTICLE 5 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative non signataire du présent avenant pourra y adhérer. Cette adhésion devra être notifiée à toutes les organisations syndicales représentatives de la Branche et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du Travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

»» ARTICLE 6 : PRIMAUTÉ DE LA BRANCHE

En application de l'article L. 2253-2 du Code du travail, les accords collectifs d'entreprise ou d'établissement ou de groupe de la Branche du négoce des matériaux de construction ne pourront déroger aux dispositions du présent texte sauf clauses de garanties au moins équivalentes pour les salariés.

Fait à Paris, le 13 septembre 2018.

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



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, lattés, lamellés ou panneautés, plaqués 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, planches, 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.

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

	Salaires minima mensuel 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.



ACCORD DU 20 SEPTEMBRE 2018

RELATIF AUX SALAIRES MINIMA DANS L'INDUSTRIE DE LA BROSSERIE

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Les dispositions du présent accord concernent les personnels des entreprises de la Branche « Brosserie » (code APE 32.91 Z) :

(32.91 Z : Fabrication d'articles de brosse : 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 brasses et de pinceaux à peindre, de rouleaux et de tampons à peindre, de raclettes en caoutchouc et d'autres brasses, balais, balayettes, etc. la fabrication de brosses à habits et à chaussures).

»»» ARTICLE 2 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS

« OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{er} SEPTEMBRE 2018

Les salaires minima mensuels applicables dans l'industrie de la Brosserie, pour un horaire mensuel de 151,67 heures sont fixés, au 1^{er} septembre 2018, aux valeurs suivantes en Euros :

Niveau	Coefficients	Montants en Euros
1	140	1 506 €
	150	1 545 €
	160	1 552 €
2	175	1 573 €
	185	1 585 €
	195	1 599 €
3	210	1 641 €
	225	1 700 €
	240	1 797 €
4	250	1 864 €
	270	2 005 €
	295	2 184 €
5	310	2 296 €
	330	2 432 €
	360	2 647 €

»» ARTICLE 3 : GRILLE DES PRIMES MENSUELLES D'ANCIENNETÉ « OUVRIERS ET COLLABORATEURS » APPLICABLE AU 1^{er} SEPTEMBRE 2018

À compter du 1^{er} septembre 2018, la prime mensuelle d'ancienneté s'établit comme suit, pour un horaire mensuel de 151,67 heures, pour les ouvriers et collaborateurs :

Coefficient	Montant des primes mensuelles d'ancienneté, en Euros, selon l'ancienneté				
	3/6 ans	6/9 ans	9/12 ans	12/15 ans	15 ans et +
140	33,43 €	67,08 €	100,62 €	134,16 €	167,69 €
150	33,76 €	67,53 €	101,29 €	135,07 €	168,83 €
160	34,00 €	67,97 €	101,97 €	135,97 €	169,95 €
175	34,34 €	68,69 €	103,03 €	137,37 €	171,71 €
185	34,50 €	69,00 €	103,51 €	138,02 €	172,52 €
195	36,43 €	72,87 €	109,30 €	145,73 €	182,17 €
210	39,23 €	78,47 €	117,70 €	156,92 €	196,16 €
225	42,04 €	84,05 €	126,10 €	168,11 €	210,14 €
240	44,83 €	89,66 €	134,48 €	179,31 €	224,13 €
250	46,72 €	93,45 €	140,18 €	186,89 €	233,62 €
270	50,46 €	100,91 €	151,36 €	201,81 €	252,27 €
295	55,12 €	110,23 €	165,35 €	220,47 €	275,58 €
310	57,91 €	115,83 €	173,74 €	231,65 €	289,58 €
330	61,65 €	123,28 €	184,94 €	246,58 €	308,23 €
360	67,27 €	134,55 €	201,81 €	269,09 €	339,55 €

»» ARTICLE 4 : GRILLE DES SALAIRES MINIMA MENSUELS « CADRES » APPLICABLE AU 1^{er} SEPTEMBRE 2018

Pour les cadres, les appointements mensuels minima applicables dans l'Industrie de la Brosserie sont fixés, au 1^{er} septembre 2018, aux valeurs suivantes en Euros :

Position	Appointements mensuels minimaux Montants en Euros
P I a	2 493 €
P I b	2 915 €
P I c	3 258 €
P II a	3 508 €
P II b	3 668 €
P II c	3 808 €
P III a	4 048 €
P III b	4 337 €

»» ARTICLE 5 : ÉGALITÉ SALARIALE HOMMES – FEMMES

En application des dispositions des articles L. 2241-3, L. 2241-9, L. 2241-10, L. 2241-11 et L. 2241-12 du Code du travail, les parties signataires rappellent que les différences de rémunération constatées entre les hommes et les femmes ne se justifient que si elles reposent sur des critères vérifiables.

Les entreprises doivent donc s'assurer, notamment à l'occasion de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, du respect du principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes dès lors qu'il s'agit d'un même travail effectué dans une situation similaire ou d'un travail de valeur égale et à ancienneté et expériences égales.

Cette négociation vise à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

»» ARTICLE 6 : DISPOSITIONS DIVERSES

6.1. 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.

6.2. DURÉE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

6.3. ADHÉSION

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

6.4. DÉNONCIATION, RÉVISION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales. Il 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 du préavis.

»» ARTICLE 7 : FORCE OBLIGATOIRE DE L'ACCORD

Les accords d'entreprise ou d'établissement ne peuvent comporter de clauses dérogeant aux dispositions du présent accord, sauf dispositions plus favorables.

»» ARTICLE 8 : STIPULATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

La politique salariale est considérée par les partenaires sociaux comme indépendante de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Des lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises sans stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Fait à Paris, le 20 septembre 2018.



AVENANT N° 78 DU 21 NOVEMBRE 2018

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE MODIFIANT L'AVENANT N° 4 DU 27 AVRIL 1993 (ET SES DIFFÉRENTS AVENANTS) RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL NON CADRE RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES

Réunis en commission paritaire le 25 octobre 2018, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 4 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent, relatif aux garanties rentes éducation et rentes de conjoint du personnel non cadre.

»»» ARTICLE 1 : MODIFICATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES NON-CADRES

Sont ainsi modifiés et remplacés les articles suivants.

ARTICLE 3 : GARANTIES DÉCÈS

2 – Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de dix-huit ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de vingt-six ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
- d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
- d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- **12 %** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à onze ans révolus ;

- **17 %** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de douze ans à dix-sept ans révolus ;
- **23 %** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de dix-huit ans à vingt-six ans révolus, sous conditions.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à **3 000 €**, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

3 – Rente de conjoint

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un PACS, **une rente d'un montant égal à 15 %** du salaire annuel brut. En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire liée par un PACS est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint ne pourra être inférieur à **2 000 €**, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance conventionnel, les conditions de garanties de la rente de conjoint pourront être de nouveau améliorées si les résultats enregistrés sont toujours excédentaires.

Les autres dispositions restent inchangées.

»»» ARTICLE 2 : DATE D'EFFET

Le présent avenant prendra effet le **1^{er} janvier 2019**.

»»» ARTICLE 3 : EXTENSION DU PRÉSENT AVENANT – PUBLICITÉ

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.



AVENANT N° 77 DU 21 NOVEMBRE 2018

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL CADRE MODIFIANT L'AVENANT N° 5 DU 27 AVRIL 1993 (ET SES DIFFÉRENTS AVENANTS) RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DU PERSONNEL CADRE RELEVANT DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES INDUSTRIES DES JEUX, JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL, ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS, MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES

Réunis en commission paritaire le 25 octobre 2018, les partenaires sociaux ont décidé de modifier les dispositions de l'avenant n° 5 du 27 avril 1993 et les différents avenants qui s'y rapportent, relatif aux garanties rentes éducation et rentes de conjoint du personnel cadre.

»»» ARTICLE 1 : MODIFICATION DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DES CADRES

Sont ainsi modifiés et remplacés les points 1 (rente éducation) et 2 (rente de conjoint).

ARTICLE 3 : GARANTIES DÉCÈS

2 – Rente éducation

Une rente éducation sera versée à chacun des enfants à charge d'un salarié décédé ou en invalidité absolue et définitive.

Sont considérés comme enfants à charge :

- tous les enfants âgés de moins de dix-huit ans, sans condition ;
- les enfants âgés de moins de vingt-six ans révolus, sous conditions :
 - de poursuivre des études dans un établissement d'enseignement secondaire, supérieur ou professionnel, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou encore dans le cadre d'une inscription au CNED (Centre National d'Enseignement à Distance) ;
 - d'être en apprentissage ;

- de poursuivre une formation professionnelle en alternance, dans le cadre d'un contrat d'aide à l'insertion professionnelle des jeunes associant d'une part des enseignements généraux professionnels ou technologiques dispensés pendant le temps de travail, dans des organismes publics ou privés de formation, et d'autre part, l'acquisition d'un savoir-faire par l'exercice en entreprise d'une ou plusieurs activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus ;
 - d'être préalablement à l'exercice d'un premier emploi rémunéré inscrits auprès du régime d'assurance chômage comme demandeurs d'emploi ou stagiaires de la formation professionnelle ;
 - d'être employé dans un ESAT (Établissement et Service d'Aide par le Travail) ou dans un atelier protégé en tant que travailleurs handicapés ;
- la rente est versée sans limitation de durée au bénéficiaire lorsque l'enfant à charge au moment du décès du participant est reconnue en invalidité équivalente à l'invalidité de 2^e ou 3^e catégorie de la Sécurité Sociale justifiée par un avis médical ou tant qu'il bénéficie de l'allocation d'adulte handicapé ou tant qu'il est titulaire de la carte d'invalidité civile. Cet état d'invalidité doit être reconnu avant la limite de versement de la rente éducation prévue contractuellement.

La rente éducation est égale pour chacun des enfants à charge à :

- **12 %** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge jusqu'à onze ans révolus ;

- **17 %** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de douze ans à dix-sept ans révolus ;
- **23 %** du salaire annuel brut au profit des enfants à charge de dix-huit ans à vingt-six ans révolus, sous conditions.

Le montant annuel de la rente éducation ne pourra être inférieur à **3 000 €**, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Le montant des rentes est doublé pour les orphelins des deux parents.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Revalorisation de la rente éducation

Les rentes sont revalorisées chaque année en fonction d'un coefficient déterminé par l'organisme assureur.

3 – Rente de conjoint

En cas de décès d'un salarié, il sera versé au conjoint survivant, à son concubin justifiant de deux ans de vie commune avec le salarié décédé ou partenaire lié par un PACS, **une rente d'un montant égal à 15 %** du salaire annuel brut.

En cas de naissance ou d'adoption dans le couple concubin, ce délai de deux ans n'est pas exigé.

Cette rente sera versée au conjoint survivant jusqu'à l'âge normal prévu pour le paiement de la pension de réversion à taux plein du régime AGIRC-ARRCO de retraite complémentaire.

La situation du concubin et du partenaire liée par un PACS est assimilée à celle d'un conjoint survivant pour le service de la rente.

Le montant annuel de la rente temporaire de conjoint ne pourra être inférieur à **2 000 €**, y compris pour les rentes en cours de service à la date de mise en place du présent avenant.

Salaire de référence

Le salaire de référence servant de base au calcul des prestations est égal au salaire brut perçu au cours des douze derniers mois civils précédant l'arrêt de travail.

Dans le cadre du suivi du régime de prévoyance conventionnel, les conditions de garanties de la rente de conjoint pourront être de nouveau améliorées si les résultats enregistrés sont toujours excédentaires.

Les autres dispositions restent inchangées.

»» ARTICLE 2 : DATE D'EFFET

Le présent avenant prendra effet le **1^{er} janvier 2019**.

»» ARTICLE 3 : EXTENSION DU PRÉSENT AVENANT – PUBLICITÉ

Le présent avenant est fait en nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires et dépôt dans les conditions prévues par le Code du travail.

Les parties signataires ont convenu de demander, sans délai, l'extension du présent avenant.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.



Le meilleur de l'information prévention du BTP à disposition en un clic.

PréventionBTP
Avec l'OPPBTP, on parle de prévention des risques.

ACTUALITÉS PRÉVENTION PAR MÉTIER FORMATION DOCUMENTATION MON ESPACE

Savoir lire l'étiquette d'un produit chimique
Affiches - Réf. : 6 A 04-15
Mise à jour le 10/07/2016

Documentations
1. Culture par produit
2. Affiches
3. Articles de la revue
4. Dossiers prévention
5. Fiches
6. Jurisprudence
7. Mémoires
8. Quê
9. Prévention et performance
10. Questions réponses
11. Réglementation
12. Sécurité chantier
13. Vidéos et films

PréventionBTP En direct
Une réponse immédiate à vos questions sécurité et prévention

PréventionBTP.fr **SPÉCIAL SALARIÉS**

Trouvez la réponse simple et adaptée dans une offre documentaire riche et variée.

Ouvrages, mémentos, affiches, registres, fiches prévention...

À consulter ou à commander sur preventionbtp.fr/Documentation



PASSEZ SIMPLEMENT À LA PRÉVENTION

OPPBTP
La prévention BTP



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

ENCORE LE GRAND DÉBAT

Le grand débat touche à sa fin et dans les grandes questions qui demanderont une réponse et surtout une solution rapide. Je suis en mesure de vous affirmer laquelle sera la première. À notre époque, où l'on ne parle que de nourriture Bio, il est temps de relancer l'un des trésors de la charcuterie française et j'annonce tout de suite la couleur : c'est du boudin dont il est question. Croyez-moi que s'il ne s'était pas agi du bien public et du maintien du standing de notre patrie, mon clavier se serait abstenu d'ouvrir la bouche sur ce sujet. Mais le moment n'est pas à la politique de l'autruche ; vouloir systématiquement contourner le problème n'a jamais apporté la solution nécessaire ni le remède idoine. Espérons que notre président prendra la mesure du drame et déclarera cause nationale notre boudin qui disons-le franchement et en toute simplicité, manque de ressort.

Bien sûr, actuellement il y a énormément de causes à soutenir notamment le social qui passe avant toutes choses, mais renforcer une cause au détriment d'une autre, n'est nullement une politique opportune. Le ressort du boudin français a toujours fait prime sur le marché mondial, et bénéficié d'une certaine faveur auprès de ceux qui le préféraient à tout autre, alors que certains qui n'étaient pas intéressés par ce produit, feignaient l'indifférence.

Des résultats des enquêtes menées pour Noël et le jour de l'an par plusieurs *thinkthank*, il résulte que le Boudin se laisse aller et affecte une certaine nonchalance. N'est-il pas dangereux de laisser le boudin dans cet état déplorable ? Notre président ne peut pas ne pas intervenir et faire quelque chose. Quoi ? Je l'ignore, ce n'est pas de mon ressort encore qu'il ressort de la question que les choses qu'on ignore le plus, sont susceptibles de requérir davantage l'attention de ceux qui ne savent pas du tout de quoi il s'agit.

Le boudin fléchit, si l'on n'y met pas promptement bon ordre, on le verra bientôt mollir et s'écraser pour la satisfaction pleine et entière dans toute sa complétude, de la concurrence étrangère. On ne peut pas laisser le boudin tomber, il est indispensable de l'aider à se relever, à reprendre confiance, donnons-lui du ressort, je me permettrai d'ajouter « à boudin ».) Que diable !

Je reçois beaucoup de lettre de félicitations et de louanges, mais je dois à la vérité de dire que ce n'est pas toujours le cas. Par honnêteté intellectuelle je vous cite une partie d'une lettre récente comportant quelques critiques. : « Cher maître, bien que vos connaissances et votre style dépassent largement ceux de vos confrères, je suis en désaccord profond avec plusieurs de vos analyses. Je ne les citerai pas fusse sous la torture. » PS je n'ai pas reçu l'enveloppe que vous savez. Simon Cussonet, Torrel (Eure).



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