



# DES FAITS DES IDÉES

# FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 677 | AVRIL 2019



## ÉDITORIAL

### MANIFESTATION DU 19 MARS 2019 À PARIS

Circulaire de la Confédération sur la manifestation

Nous avons prévenu que nous ne serions ni spectateurs ni bâillonnés. Et ce 19 mars, nous avons été entendus par nos camarades, militants, adhérents et nombre de salariés, de tous secteurs, du privé et du public, des retraités. Plus de cent manifestations ont été organisées dans les départements, jusque dans de petites villes. Des appels à la grève, lancés dans plusieurs secteurs, ont été parfois très suivis, comme au sein de l'Éducation nationale.

Le matin du 19 mars, un sondage a sonné comme un encouragement, indiquant que trois quarts des Français soutenaient la journée de mobilisation.

Depuis plusieurs mois, la question du pouvoir d'achat, des fins de mois difficiles est posée largement, comme celle des services publics, du poids des impôts indirects sur les ménages... et à nouveau, ces derniers jours, de la retraite, alors que le gouvernement laisse entendre que l'âge de départ pourrait être mis en cause au prétexte du Grand débat.

On est passé d'une incitation à retarder l'âge de départ à une nécessité d'allonger la durée du travail... Nous avons immédiatement réagi : Les masques tombent, alors que l'on nous disait qu'on ne toucherait pas à l'âge de départ et que la réforme annoncée n'avait pas pour but de réaliser à nouveau des économies sur les droits à la retraite ! Depuis 1993 les réformes ont contribué à reculer l'âge de départ. D'ores et déjà, l'âge moyen de liquidation des droits à la retraite est passé à 63,3 ans (hors dispositifs de départs anticipés).

FO a rendu publics ses cahiers de revendications, détaillés et argumentés, répondant point par point aux objections que nous opposent le gouvernement ou les employeurs au prétexte de coût de la dépense publique ou de compétitivité.

Nous les avons déposés à l'appui du préavis de grève au gouvernement et nous les avons adressés formellement aux trois organisations patronales interprofessionnelles.

À eux d'entendre. Sur les revendications on ne lâchera pas, car elles sont légitimes.

Augmenter les salaires – le Smic et le point d'indice dans la fonction publique – n'est pas l'ennemi de l'emploi. Préserver le service public, son statut et ses moyens, relève d'un choix de société, celui de l'égalité.

L'aspiration à la justice sociale, qui pose celle de la justice fiscale et du devenir des systèmes solidaires et collectifs de Sécurité sociale, fondée sur le salaire différé – la cotisation sociale – ne peut être ignorée au risque de déstabiliser la société dans son ensemble.

Ce 19 mars, nous avons aussi réaffirmé que nous ne céderons rien sur la liberté syndicale et le droit de manifester. Nous avons fait la démonstration de la force du calme et de la détermination. Nous avons aussi réhabilité le débat sur l'action de grève. Bien sûr, elle a un coût. Mais elle demeure efficace : quand l'employeur ne veut pas entendre, cesser le travail ensemble, le même jour, c'est pacifique et efficace pour revenir à la table de négociation.

À nous de convaincre de la force du nombre, car le nombre fait la force !

 Frank SERRA  
Secrétaire Général

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FO CONSTRUCTION > p. 2 et 3

TRAVAUX PUBLICS > p. 4-11

JEUX ET JOUETS > p. 12-15

NÉGOCE MATÉRIEAUX DE CONSTRUCTION > p. 16-20

PANNEAUX À BASE DE BOIS > p. 21-22

INDUSTRIE CÉRAMIQUE DE FRANCE > p. 23-27



## Réponse du Ministère du travail suite à notre courrier pour défendre l'OPPBTP suite au rapport Lecocq.



MINISTÈRE DU TRAVAIL

*Le Chef de Cabinet*

*Paris, le*

14 MARS 2019

Nos Réf. : 19-011275/XG/CM  
Vos Réf. : 0146/19/F.S/D.T

19 MAR. 2019

Monsieur le Secrétaire Général,

Vous avez bien voulu appeler l'attention de Madame Muriel PÉNICAUD, ministre du travail, sur votre souhait d'obtenir une audience, afin d'évoquer le rapport Lecocq-Dupuis-Forest qui suscite des inquiétudes dans le secteur du bâtiment et des travaux publics (BTP) et notamment sur l'une des propositions de supprimer l'OPPBTP tout en créant des entités spécialisés pour le BTP.

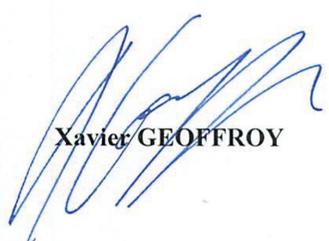
La ministre a pris connaissance de votre courrier avec une attention toute particulière et vous remercie.

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

Soucieuse de vous apporter son meilleur concours et afin de répondre à votre attente dans les meilleurs délais, elle m'a demandé de transmettre votre requête à Monsieur Yves STRUILLOU, directeur général du travail (DGT), en charge de ces questions au sein du ministère.

Vous ne manquerez pas d'être tenu informé des suites qui pourront lui être apportées.

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

  
Xavier GEOFFROY

**Monsieur Frank SERRA**  
Secrétaire Général de la Fédération  
Générale FO Construction  
170 avenue Parmentier  
CS 20006  
75479 PARIS CEDEX 10

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

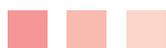


# **Délégation Force Ouvrière Construction à Bruxelles pour la réunion de la FETBB sur la Santé Mentale dans le secteur de la Construction**



Le 14 mars 2019, était organisée à Bruxelles la réunion finale sur la santé mentale dans le secteur de la construction.

Notre délégation Santé Sécurité, Frank Serra, Serge Gonzales et Jean Marie Branstett, a fait le déplacement pour représenter notre fédération Force Ouvrière Construction.



# ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 20 NOVEMBRE 2018

## PORTANT FIXATION DU BARÈME DES SALAIRES MINIMA HIÉRARCHIQUES DES CADRES DES TRAVAUX PUBLICS POUR 2019

### »»» ARTICLE 1

À compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019, les valeurs des salaires minima hiérarchiques annuels des positions de la classification des cadres des Travaux Publics figurant en annexe V de la Convention Collective Nationale des Cadres des Travaux Publics du 20 novembre 2015 sont les suivantes :

|           |               |
|-----------|---------------|
| <b>A1</b> | <b>28 880</b> |
| <b>A2</b> | <b>31 411</b> |
| <b>B</b>  | <b>33 120</b> |
| <b>B1</b> | <b>35 797</b> |
| <b>B2</b> | <b>38 185</b> |
| <b>B3</b> | <b>39 758</b> |
| <b>B4</b> | <b>42 831</b> |
| <b>C1</b> | <b>44 623</b> |
| <b>C2</b> | <b>52 007</b> |

### »»» ARTICLE 2

Les valeurs prévues à l'article 1 ci-dessus sont majorées de 15 % pour les Cadres bénéficiant d'une convention de forfait en jours sur l'année, soit :

|           |               |
|-----------|---------------|
| <b>A1</b> | <b>33 212</b> |
| <b>A2</b> | <b>36 122</b> |
| <b>B</b>  | <b>38 088</b> |
| <b>B1</b> | <b>41 167</b> |
| <b>B2</b> | <b>43 913</b> |
| <b>B3</b> | <b>45 721</b> |
| <b>B4</b> | <b>49 255</b> |
| <b>C1</b> | <b>51 316</b> |
| <b>C2</b> | <b>59 808</b> |

### »»» ARTICLE 3

Le texte du 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 de l'article D. 2231-2 du Code du travail.

### »»» ARTICLE 4

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les barèmes des salaires minima hiérarchiques applicables à l'ensemble des salariés Cadres des entreprises de Travaux Publics.

Compte tenu du caractère intrinsèquement général des salaires minima hiérarchiques, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### »»» ARTICLE 5

Les parties signataires demandent l'extension du présent accord au ministère chargé du Travail conformément aux dispositions des articles L. 2261-15 et suivants du Code du travail.

### »»» ARTICLE 6

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail.

Fait à Paris, le 20 novembre 2018.



# ACCORD COLLECTIF NATIONAL DU 4 DÉCEMBRE 2018

## RELATIF À L'EMPLOI DURABLE ET À LA MODÉRATION DU RECOURS AUX CONTRATS COURTS DANS LES TRAVAUX PUBLICS

### »» PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ANI du 22 février 2018 relatif à l'assurance chômage et s'appuie sur le diagnostic annexé au présent accord, issu pour l'essentiel des données de l'UNEDIC complétées par des informations de la CNETP et d'enquêtes statistiques de la FNTP quand l'UNEDIC n'avait pas certains chiffres.

Ce diagnostic, partagé par les partenaires sociaux de la Branche des Travaux Publics, révèle que :

- 82 % des contrats de travail dans les entreprises de Travaux Publics sont des contrats à durée indéterminée (CDI) en 2016.
- Les recours aux contrats à durée déterminée (CDD) de 31 jours ou moins sont marginaux : 2 % de l'embauche en contrats courts pour 2016.
- Les recours aux contrats de travail temporaire (CTT) (1) de 31 jours ou moins sont en revanche importants. Il est enregistré 2,3 fois plus d'embauches en CTT de 31 jours ou moins que d'effectif de salariés à la fin de l'année 2016. Pour autant, le recours aux contrats de travail temporaire a pour effet de préserver l'emploi permanent et s'explique notamment par :
  - La saisonnalité de l'activité.
  - L'absence de visibilité des entreprises sur le volume de leurs marchés du fait des contraintes budgétaires de la maîtrise d'ouvrage publique et d'une activité par nature cyclique.

Dans la mesure où le contrat de travail à durée indéterminée est la forme d'emploi majoritairement utilisée par les entreprises de la profession, les partenaires sociaux sont attachés au respect par les entreprises du principe selon lequel un contrat à durée déterminée ou temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente des entreprises.

Par cet accord, les partenaires sociaux souhaitent valoriser l'emploi direct des travailleurs en contrat de travail à durée indéterminée pour éviter les risques de dumping social et d'enfermement des salariés dans des situations de précarité.

Pour ce faire, les partenaires sociaux ont la volonté de travailler d'une part, sur des mesures permettant d'allonger les durées d'emploi et d'autre part, de sécuriser les parcours professionnels dans la Branche des Travaux Publics pour favoriser l'insertion et la stabilité dans l'emploi, y compris des personnes éloignées du marché du travail.

À ce titre, les partenaires sociaux veillent à assurer la qualité des outils de formation initiale et continue de la profession. À l'heure où la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel renforce de manière significative le rôle des Branches professionnelles dans la formation, la Branche des Travaux Publics s'engage à mobiliser ses entreprises, son réseau et ses établissements de formation pour former, qualifier et insérer durablement dans l'emploi.

Concernant plus spécifiquement l'apprentissage, les partenaires sociaux rappellent qu'il s'agit d'une voie d'excellence et prennent des engagements en matière d'augmentation du nombre d'apprentis dans les années à venir.

(1) Le terme de contrat de travail temporaire correspond à celui de contrat de mission, employés indifféremment dans le présent accord.

Enfin, les partenaires sociaux rappellent aussi leur attachement au dispositif de clauses d'insertion dans les marchés publics, qu'ils ont notamment exprimé dans une position commune en date du 31 mai 2012. Dans la mesure où ces clauses prennent en particulier en compte les efforts de long terme engagés par les entreprises à destination de personnes en difficultés professionnelles ou de jeunes en recherche d'emploi, elles sont un vecteur d'intégration sociale et d'insertion professionnelle, et peuvent constituer une réponse utile à la problématique de l'emploi durable.

## »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord national est applicable en France métropolitaine, Corse comprise, aux entreprises dont l'activité relève d'une des activités énumérées dans le champ d'application des Conventions Collectives Nationales des Ouvriers du 15 décembre 1992, des ETAM du 12 juillet 2006 et des Cadres du 20 novembre 2015.

### TITRE I : MESURES PERMETTANT DE MODÉRER LE RECOURS AUX CONTRATS COURTS ET D'ALLONGER LES DURÉES D'EMPLOI

## »»» ARTICLE 2 : MODALITÉS DE CALCUL DU DÉLAI DE CARENCE

Pour réduire les délais d'attente entre les contrats courts et favoriser ainsi un retour plus rapide vers l'emploi, le présent accord aménage les délais de carence en mettant en place des règles incitatives pour les contrats de plus d'un mois (2).

Conformément aux articles L. 1244-3 et L. 1251-36 du Code du travail, il ne peut être recouru à l'expiration d'un contrat de travail à

durée déterminée ou d'un contrat de mission, pour pourvoir le poste d'un salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat de travail à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

Ce délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de 14 jours ou plus ;
- à la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à 14 jours.

Par dérogation aux alinéas précédents, lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de mission est de plus d'un mois, le délai de carence est égal à 20 % de cette durée, sans pouvoir excéder 10 jours calendaires.

Le délai de carence est décompté en jours calendaires. Lorsqu'il expire un samedi, un dimanche, un jour férié ou chômé, il n'est pas prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

Lorsqu'il n'aboutit pas à un nombre entier, il convient de l'arrondir à l'entier immédiatement supérieur si la fraction est supérieure ou égale à 0,5 (3), et à l'entier immédiatement inférieur lorsque la fraction est inférieure à 0,5 (4). Dans l'hypothèse où le calcul du délai de carence conduirait à un résultat inférieur à un jour, un délai d'un jour calendaire devra être respecté.

## »»» ARTICLE 3 : CAS DANS LESQUELS LE DÉLAI DE CARENCE NE S'APPLIQUE PAS

Conformément aux articles L. 1244-4-1 et L. 1251-37-1 du Code du travail, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord

(2) La durée d'un mois est décomptée en mois calendaire. À titre d'exemple, un contrat qui débute le 1<sup>er</sup> décembre à une durée d'un mois lorsqu'il prend fin le 31 décembre.

Il en est de même lorsque le contrat débute le 10 janvier et se termine le 9 février.

(3) Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 33 jours calendaires, le délai de carence est égal à 6,6, arrondi à 7 jours calendaires.

(4) Pour un CDD ou un contrat de mission d'une durée de 41 jours calendaires, le délai de carence est égal à 8,2, arrondi à 8 jours calendaires.

n'est pas applicable lorsque le contrat de travail à durée déterminée ou de mission est conclu pour l'un des cas suivants :

- remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de Convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° des articles L. 1242-2 et L. 1251-6 du Code du travail ;
- au titre de l'article L. 1243-3 du Code du travail, pour les contrats à durée déterminée (5).

Le délai de carence n'est également pas applicable lorsque le salarié ou l'intérimaire est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ou lorsqu'il refuse le renouvellement de son contrat.

Sans préjudice des dispositions qui précèdent, lorsque deux contrats de travail à durée déterminée ou de mission conclus en cas d'accroissement temporaire d'activité se succèdent, le délai de carence prévu à l'article 2 du présent accord ne s'applique pas dès lors que le premier contrat à une durée initiale de plus d'un mois.

## »»» ARTICLE 4 : RENOUVELLEMENTS DU CDD ET DU CONTRAT DE MISSION

Conformément aux dispositions des articles L. 1243-13-1 et L. 1251-35-1 du Code du travail, à défaut de stipulation contraire dans une Convention ou un accord de Branche, le

contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. Le renouvellement du contrat initial ne saurait être assimilé à une succession de contrats.

Par le présent accord, le nombre de renouvellements est porté à quatre lorsque la durée initiale du contrat de travail à durée déterminée ou de mission, quel que soit le motif pour lequel il a été conclu, est de plus d'un mois.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail à durée déterminée conclus en application de l'article L. 1242-3 (6) du Code du travail ni au CDD à objet défini conclu en application de l'article L. 1242-2, 6°, du Code du travail.

Le renouvellement ne pourra pas avoir pour effet de porter la durée totale du CDD ou du contrat de mission au-delà des limites légales en vigueur et correspondant au motif pour lequel il a été conclu.

Par ailleurs, les parties rappellent qu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

## TITRE II : MESURES RELATIVES À L'ORGANISATION DU TRAVAIL ET À LA GESTION DE L'EMPLOI

### »»» ARTICLE 5 : INFORMATION SUR LES POSTES DISPONIBLES EN CDI DANS L'ENTREPRISE

Conformément aux articles L. 1242-17 et L. 1251-25 du Code du travail, l'employeur ou l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de mission la liste des postes en contrats à durée indéterminée à pourvoir dans l'entreprise, lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

(5) Il s'agit du CDD conclu au titre de dispositions légales destinées à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi ou lorsque l'employeur s'engage, pour une durée et dans des conditions déterminées par décret, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

(6) Voir note 5.

## »»» ARTICLE 6 : RAPPEL SUR L'EXISTENCE DE DISPOSITIFS D'AMÉNAGEMENT DE LA DURÉE DU TRAVAIL

Conscients du caractère cyclique de l'activité des entreprises de Travaux Publics, qui connaît d'importantes variations, les partenaires sociaux de la Branche souhaitent rappeler qu'il existe des possibilités d'aménagement de la durée du travail.

Celles-ci peuvent être en particulier un moyen d'adapter la durée du travail des salariés permanents au carnet de commandes et limiter ainsi le recours à des contrats courts.

## »»» ARTICLE 7 : EXPÉRIMENTATION DU CDI INTÉRIMAIRE DANS LE SECTEUR DES TRAVAUX PUBLICS

Le secteur des Travaux Publics recourt de façon notable au travail temporaire.

Afin de favoriser l'emploi durable dans le secteur et pour tenir compte des besoins de la profession, les partenaires sociaux souhaitent s'engager à titre expérimental dans la promotion du CDI intérimaire, pour une durée de 3 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord.

À cette fin, une étude quantitative et qualitative du CDI intérimaire dans le secteur sera effectuée avec l'appui de la Fédération Prism'emploi.

Les résultats obtenus feront l'objet d'une présentation aux partenaires sociaux avant le 31 décembre qui suit l'entrée en vigueur du présent accord.

Si les données recensées le permettent, un objectif de progression, annuel ou pluriannuel, sera fixé par la Branche. Il fera l'objet d'un suivi régulier et d'une communication adaptée auprès des entreprises adhérentes.

## »»» ARTICLE 8 : ABONDEMENT DU COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

Afin de favoriser l'accès à la formation des salariés titulaires de contrats courts pour

lesquels cet accès est rendu plus difficile en raison d'une alternance de courtes périodes d'emploi, un dispositif d'abondement du compte personnel de formation (CPF) est mis en place en application des articles L. 6323-14 et L. 6323-15 du Code du travail.

Ce dispositif est réservé aux salariés en contrat à durée déterminée dont la durée totale, prévue par le contrat, est égale à un mois ou moins, renouvellements compris.

Il n'est pas ouvert aux travailleurs temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices, dans la mesure où ces dernières ne sont pas en relation d'emploi direct avec ces salariés et ne sont pas en capacité de financer leur compte personnel de formation.

Le montant de l'abondement correspond au montant arrêté pour la conversion en euros d'une heure de formation au CPF (7). Il est dû à chaque salarié occupé par contrat à durée déterminée tel que défini au 2<sup>e</sup> alinéa du présent article. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul du montant des droits inscrits sur le compte du salarié chaque année et du plafond mentionnés à l'article L. 6323-11 du Code du travail. L'abondement est versé par l'entreprise dans les conditions réglementaires à paraître. Il est dû autant de fois que l'entreprise fait appel à des salariés éligibles au dispositif.

## TITRE III : MESURES PERMETTANT DE FAVORISER L'ACCÈS À L'EMPLOI DURABLE POUR LES JEUNES ET LES POPULATIONS ÉLOIGNÉES DE L'EMPLOI

### »»» ARTICLE 9 : MESURES FAVORISANT L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES

Au regard des résultats du diagnostic, 30 % des salariés embauchés en CDD court en 2014 ont moins de 25 ans et 65 % ont un niveau inférieur au baccalauréat (dont 29 % détiennent un CAP/BEP), contre respectivement 29 % et 47 % au niveau national et interprofessionnel.

(7) À la date de conclusion de l'accord, le projet de décret prévoit que ce montant est fixé à 15 €.

Conscients de la proportion importante des jeunes dans les embauches et des besoins des entreprises en main-d'œuvre formée et qualifiée, les partenaires sociaux s'engagent à réaliser des actions concrètes pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et améliorer la qualité de leurs formations afin de répondre au mieux aux besoins des entreprises.

Les partenaires sociaux des Travaux Publics entendent mobiliser leur réseau, les entreprises du secteur, et les établissements de formation de la profession pour former, qualifier et insérer durablement les jeunes. Pour ce faire, un contrat d'étude prospective dans le cadre du Plan d'investissement dans les compétences 2018-2022 (PIC) a été réalisé pour définir les besoins de la profession et adapter l'offre de formation en conséquence. Cette étude, achevée en janvier 2019, alimentera l'observatoire des métiers et les travaux de la CPNE TP.

La Branche des Travaux Publics s'engage à **augmenter les effectifs d'apprentis de 50 % d'ici 2023, pour passer de 8 000 à 12 000 apprentis.**

Cette action visant à promouvoir les métiers des Travaux Publics et l'apprentissage est complétée par un partenariat avec le ministère de l'Éducation nationale, dont l'objectif est d'améliorer l'orientation et l'insertion professionnelle des élèves dans la profession des Travaux Publics, notamment en favorisant les visites d'entreprises et les interventions de professionnels dans les classes, et en augmentant le nombre de stages d'observation proposés aux élèves de 3<sup>e</sup> (**objectif de 16 000 collégiens durant l'année scolaire 2018-2019**).

## »»» ARTICLE 10 : MESURES EN FAVEUR DES POPULATIONS RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS D'INSERTION

La loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel, du 5 septembre 2018, prévoit plusieurs dispositifs expérimentaux en faveur des travailleurs handicapés exclus du marché du travail et des populations rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi :

- Du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2021, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (art. 67).
- Du 1<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2022, les entreprises adaptées auront la possibilité de créer des entreprises de travail temporaire afin de favoriser les transitions professionnelles des travailleurs handicapés vers les autres entreprises. L'activité de ces entreprises agréées consistera à faciliter l'accès à l'emploi durable de ces travailleurs sans emploi ou qui risquent de perdre leur emploi en raison de leur handicap, et à conclure avec eux des contrats de mission dont la durée peut être portée à 24 mois, renouvellement compris (art. 79).
- Pour une durée de 3 ans, dans les régions volontaires définies par un arrêté ministériel, les collectivités territoriales pourront mettre à disposition d'un employeur, à titre gratuit et pendant une durée maximale de 6 mois, une personne rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi. L'entrée en vigueur de cette mesure est subordonnée à la publication d'un décret, non paru à la date de conclusion du présent accord (art. 88).

Dans la mesure où le recours aux contrats de mission est important dans la profession et répond à la fois aux besoins des entreprises et aux caractéristiques du secteur d'activité, les partenaires sociaux souhaitent promouvoir, par tout moyen, ces mesures expérimentales auprès des entreprises, afin d'améliorer la qualification et l'insertion professionnelles de ces travailleurs dans les Travaux Publics.

Ces mesures expérimentales pourraient être notamment mobilisées dans la mise en œuvre des clauses d'insertion prévues dans les marchés publics que les entreprises du secteur exécutent. À cet effet, les partenaires sociaux mèneront des actions de sensibilisation auprès des collectivités territoriales pour garantir un maximum d'effectivité au dispositif.

Enfin, afin de répondre aux difficultés rencontrées par de nombreux réfugiés dans leur parcours d'insertion sociale et professionnelle, une Convention-Cadre relative à l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans le secteur des Travaux Publics a été conclue

# TRAVAUX PUBLICS

avec la ministre du Travail le 6 février 2018, dans le cadre du programme national HOPE (Hébergement Orientation Parcours vers l'Emploi).

Des déclinaisons de ce programme *via* l'OPCA de la construction sont déployées dans plusieurs régions (Hauts-de-France, Grand Est, PACA, Nouvelle-Aquitaine). Les partenaires sociaux encouragent ces initiatives ou des actions similaires qui tendent à la promotion de l'insertion sociale et professionnelle des réfugiés dans la profession par les mécanismes de l'alternance entre l'entreprise et la formation.

La profession s'engage à promouvoir auprès des entreprises, et tout particulièrement les TPE/PME, le recours aux groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ) pour les problématiques d'insertion des publics visés par le présent titre.

## TITRE IV : MESURES AMÉLIORANT LE RECENSEMENT DES CONTRATS COURTS DANS NOTRE SECTEUR

### »»» ARTICLE 11 : SUIVI DE L'ACCORD

Pour apprécier l'impact des mesures mises en œuvre par le présent accord, les partenaires sociaux élaboreront tous les 3 ans un bilan quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts dans la Branche des Travaux Publics, sous réserve que les données soient disponibles.

### »»» ARTICLE 12 : POUR UNE ÉVOLUTION DES ENQUÊTES STATISTIQUES

Lors de l'élaboration du diagnostic, les institutions fournissant les données statistiques au niveau national et interprofessionnel ont rencontré de nombreuses difficultés pour transmettre aux partenaires sociaux un bilan quantitatif et qualitatif fidèle à la situation des contrats courts dans notre profession.

Or l'efficacité des mesures de modération du recours aux contrats courts et d'allongement des durées d'emploi dépend d'une analyse

réaliste des contraintes de l'activité et des besoins des différents acteurs économiques.

C'est pourquoi, pour appréhender au mieux la problématique des contrats courts dans la Branche des Travaux Publics, les partenaires sociaux souhaitent que soient affinées les données statistiques et les analyses produites par les organismes institutionnels en charge de ces études.

À titre d'exemple, certains contrats deviennent courts et sont comptabilisés alors qu'ils résultent :

- de refus de conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée proposé par l'employeur ou l'entreprise utilisatrice à l'issue d'un contrat court ;
- de CDD ou de contrat de mission dont la période d'essai a été rompue.

Aussi, les partenaires sociaux réaliseront une lettre commune dans laquelle il sera proposé et développé des évolutions d'ordre législatif et/ou réglementaire permettant d'atteindre cet objectif. Dans les plus brefs délais, cette lettre sera portée par la partie la plus diligente auprès des acteurs institutionnels intéressés.

## TITRE V : DISPOSITIONS FINALES

### »»» ARTICLE 13 : ADAPTATION POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les parties au présent accord rappellent qu'il a pour objet de fixer les règles applicables en matière de recours aux contrats courts et d'emploi durable dans le secteur des Travaux Publics.

Compte tenu du caractère nécessairement général de ces dispositions qui doivent, dans un souci d'effectivité, s'appliquer à l'ensemble des entreprises, cet accord ne nécessite pas d'adaptation pour les entreprises de moins de 50 salariés.

### »»» ARTICLE 14 : DÉPÔT

Le présent accord est déposé à la direction générale du Travail et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

## »»» ARTICLE 15 : EXTENSION - DURÉE - ENTRÉE EN VIGUEUR

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

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

## »»» ARTICLE 16 : RÉVISION ET DÉNONCIATION

Toute organisation syndicale non-signataire du présent accord collectif national pourra y adhérer conformément à l'article L. 2261-3 du Code du Travail.

Le présent accord peut être révisé à tout moment pendant sa durée d'application, sous réserve du respect des dispositions ci-dessous.

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, à condition d'être notifiées dans les formes prévues pour la dénonciation aux organisations visées à l'article L. 2261-7 précité, accompagnées d'un projet concernant les points dont la révision est demandée.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des organisations signataires ou adhérentes sous réserve du respect d'un délai de préavis de six mois. Cette dénonciation devra être notifiée à toutes les autres organisations signataires ou adhérentes par lettre recommandée avec avis de réception et devra faire l'objet d'un dépôt.

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.

Fait à Paris, le 4 décembre 2018.

*Vous pouvez trouver cet accord ainsi que son annexe sur notre site internet :*  
[foconstruction.com](http://foconstruction.com)



# AVENANT N° 79

## FORMATION PROFESSIONNELLE ET APPRENTISSAGE

### – DÉSIGNATION D'UN OPCO –

**À LA CONVENTION COLLECTIVE DES INDUSTRIES DES JEUX,  
JOUETS, ARTICLES DE FÊTES ET ORNEMENTS DE NOËL,  
ARTICLES DE PUÉRICULTURE ET VOITURES D'ENFANTS,  
MODÉLISME ET INDUSTRIES CONNEXES, DU 25 JANVIER 1991  
(IDCC 1607)**

#### »» PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux signataires réaffirment leur volonté de poursuivre la politique dynamique de formation professionnelle, notamment au titre de l'alternance et des formations certifiantes, initiée depuis 1994 et adaptée très régulièrement afin de tenir compte des évolutions du contexte socioéconomique des secteurs d'activités des industries du Jouet et de la Puériculture ; les différents avenants y afférant constituant les dispositions conventionnelles dans la CCN des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607) sur l'ensemble des thématiques relevant de ce domaine.

Dans le cadre de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, ils estiment nécessaire de développer le recours à l'apprentissage et s'engagent à initier une négociation ultérieure sur ce sujet et plus largement sur celle de l'alternance.

Ils considèrent la démarche prospective métiers commencée en 2006 comme essentielle à l'identification des métiers en tension, à venir ainsi qu'à ceux dont l'évolution est incontournable. Seul ce dispositif permet et permettra aux salariés de favoriser leur employabilité et aux entreprises de maintenir leur compétitivité. Ils estiment que les perpétuels change-

ments économiques et leur fréquence sont plus difficiles à appréhender dans cette Branche professionnelle constituée principalement de PME et TPE. D'où l'importance que revêt pour chaque catégorie d'acteurs, la mise en place d'une politique de certification des formations adéquates aux dites évolutions.

Ils rappellent aussi que la taille des entreprises nécessite un accompagnement renforcé qui passe obligatoirement par un futur OPCO en mesure d'assurer efficacement l'accompagnement du déploiement de la politique relative à la formation professionnelle et à l'apprentissage initiée par les partenaires sociaux signataires des différents accords de Branche conclus ou de ceux qui seront négociés à partir de 2019 ; sans oublier l'accompagnement des salariés et des entreprises dans la réalisation possible de leurs attentes ; le contrat en alternance PRODIAT en étant un bon exemple.

Pour ce faire, les partenaires sociaux jugent primordial de maintenir dans l'organisation du futur OPCO le service de proximité, sous forme d'antennes régionales qui permettent entre autres, de rester au cœur des politiques régionales de l'emploi.

D'autre part, les partenaires sociaux signataires rappellent l'intérêt de pouvoir disposer d'outils communs et partagés avec d'autres filières constitutives du futur OPCO interfilières, pour assoir la politique de Branche définie paritairement.

## »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises relevant de la Convention Nationale Étendue des industries des jeux, jouets, articles de fêtes et ornements de Noël, articles de puériculture et voitures d'enfants, modélisme et industries connexes (IDCC 1607), étendue par arrêté du 8 juillet 1991, JORF 19 juillet 1991.

## »»» ARTICLE 2 : CARACTÉRISTIQUES DES SECTEURS D'ACTIVITÉ CONSTITUANT LA PRÉSENTE CCN (IDCC 1607)

Les partenaires sociaux signataires rappellent les spécificités desdits secteurs :

- Très grande créativité due au taux important du renouvellement de l'offre produit chaque année. Pour ce faire, très grande importance des fonctions de création et de design ainsi que de recherche et développement.
- Conception, création, fabrication et commercialisation de produits d'excellence, destinés à l'enfant.
- Recours à de multiples matériaux, créatifs et innovants.
- Capacité à mettre la créativité et l'innovation en adéquation avec les attentes des clients.
- Impact très marqué des directives européennes relatives à la sécurité des produits.
- Saisonnalité très marquée entraînant la variation d'effectifs et de la durée du temps de travail.
- Fluctuation des marches en fonction des phénomènes de mode.
- Interdépendance des marches au plan mondial.
- Taille des entreprises : uniquement des PME et TPE.
- Très grande diversité des produits, des matériaux utilisés et des techniques employées.
- Contextes socioéconomiques diversifiés : 5 typologies d'entreprises.
- Transformation numérique déployée depuis de nombreuses années, avec une forte montée en gamme.

- 2 secteurs d'activité représentés : celui du Jouet et celui de la Puériculture ; chacun concevant des produits destinés à l'enfant, l'un pour favoriser son éveil et son imagination, l'autre pour lui apporter le maximum de confort dans son développement physiologique (faciliter son repos, son alimentation, ses déplacements, etc.).

## »»» ARTICLE 3 : DÉSIGNATION DE L'OPCO

Vu la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel notamment l'article 39.

Vu le Code du travail notamment les articles modifiés L. 6332-1 relatifs aux missions des OPCO, L. 6332-1-1 relatifs aux critères et conditions d'agrément des OPCO, L. 6332-1-2 relatif à l'agrément des OPCO pour gérer les contributions supplémentaires, L. 6332-3 relatif à la gestion des contributions par les OPCO, L. 6332-6 relatif aux règles de constitution et de fonctionnement des OPCO ainsi que les articles L. 6332-14, L. 6332-1-3 et suivants relatifs aux prises en charge des OPCO.

Vu les textes d'application à venir.

Les partenaires sociaux signataires prennent acte de la transformation des Organismes Paritaires Collecteurs Agréés (OPCA) en Opérateurs en Compétences (OPCO) au 1<sup>er</sup> Janvier 2019 et de l'obligation de transmettre à l'administration au plus tard le 31 décembre 2018 l'accord de désignation de l'OPCO de la Branche.

La loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel prévoit que :

- La validité des agréments délivrés aux Organismes Collecteurs Paritaires Agréés (OPCA) des fonds de la formation professionnelle continue et des Organismes Collecteurs de la Taxe d'Apprentissage (OCTA) expire au plus tard le 1<sup>er</sup> Janvier 2019.
- Les Organismes Collecteurs Paritaires Agréés (OPCA) bénéficient d'un agrément provisoire en tant qu'opérateurs de compétences à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019 et jusqu'au 31 mars 2019.
- Un nouvel agrément, subordonné à l'existence d'un accord de Branche conclu à cet effet entre les organisations syndicales de

salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord, est pris au plus tard au 1<sup>er</sup> avril 2019 selon des modalités déterminées par décret.

- Les agréments sont accordés en fonction notamment de la cohérence et de la pertinence économique du champ d'intervention des Opérateurs de Compétences (OPCO) et lorsque le montant des contributions gérées ou le nombre d'entreprises couvertes sont supérieurs respectivement à un montant et à un nombre fixés par décret.
- Une Branche professionnelle ne peut adhérer qu'à un seul opérateur de compétences (OPCO).
- En l'absence de convention de Branche transmise à l'autorité administrative au 31 décembre 2018, celle-ci désigne pour la Branche professionnelle concernée un opérateur de compétences agréé.

Dans le respect du principe de cohérence et de pertinence économique du champ d'intervention des OPCO, OPCALIA a vocation à devenir un OPCO inter-filières.

Les organisations signataires du présent accord désignent OPCALIA en tant qu'opérateur de compétences (OPCO) agréé au 1<sup>er</sup> Janvier 2019 de la Branche sous réserve de son agrément définitif au 1<sup>er</sup> avril 2019.

Au regard de son accord constitutif signé par le MEDEF, les organisations syndicales de salariés et les partenaires sociaux signataires du présent accord, OPCALIA sera un OPCO à compétence nationale et interprofessionnelle.

Dans une logique de secteur avec une cohérence de métiers et de compétences ou de cohérence d'activité et d'enjeux de société ou encore de cohérence de besoins des entreprises, OPCALIA a vocation à agréger des blocs de secteurs ayant des enjeux communs notamment d'emploi, de compétences, de formation, de mobilité et de services de proximité.

La mise en place d'une filière industries créatives permettra aux différents acteurs concernés de mutualiser des actions comme la démarche Observatoire des Métiers par exemple, tout en conservant la possibilité de développer les actions spécifiques aux besoins de formation des salariés afin que ces derniers soient en capacité de s'adapter aux incontournables évolutions des métiers.

De même les partenaires sociaux signataires considèrent, que la mutualisation d'outils communs reste indispensable à l'efficacité du déploiement des politiques paritaires de formation professionnelle et d'apprentissage.

Les partenaires sociaux signataires soulignent l'antériorité d'OPCALIA dans son accompagnement de la Branche, antériorité qui favorise la poursuite des actions en cours et à venir, du fait de la connaissance pointue des contextes des deux secteurs d'activité constitutifs de la présente CCN, IDCC 1607 et des réalisations et projets menés par la Branche professionnelle ; il en est de même pour ceux relevant du choix du salarié et/ou de l'entreprise.

Ils soulignent leur attachement à la représentative des deux secteurs d'activité précités, constituant la SPP actuelle, cela sans préjudice des changements pouvant intervenir d'ici la fin de l'année 2018, au titre de la transformation des OPCA en OPCO. Il en est de même en ce qui concerne la représentativité paritaire en région au titre du Conseil Paritaire Régional.

## ▶▶▶ ARTICLE 4 : MISSIONS DE L'OPCO

L'OPCO assure notamment les missions suivantes :

- Le financement des contrats d'apprentissage et de professionnalisation, selon les niveaux de prise en charge fixés par la Branche.
- L'appui technique aux Branches adhérentes pour établir la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) et pour déterminer les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage et des contrats de professionnalisation.
- L'appui technique aux Branches adhérentes en matière de certification.
- Un service de proximité au bénéfice des très petites, petites et moyennes entreprises, permettant d'améliorer l'information et l'accès des salariés de ces entreprises à la formation professionnelle et d'accompagner ces entreprises dans l'analyse et la définition de leurs besoins en matière de formation professionnelle, notamment au regard des mutations économiques et techniques de leur secteur d'activité.
- La promotion de la formation à distance (FOAD) et de la formation en situation de travail (FEST) auprès des entreprises.



## JEUX ET JOUETS

### »» ARTICLE 5 : DURÉE, DATE D'APPLICATION ET RÉVISION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il est applicable à compter du 1<sup>er</sup> Janvier 2019.

Il peut être révisé dans les conditions légales et réglementaires.

### ARTICLE 6 : DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DGT et du greffe du Conseil des prud'hommes dans les conditions légales et réglementaires en vigueur.

Fait à Paris, le 21 novembre 2018.



# CONVENTIONS COLLECTIVES NATIONALES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION RÉGISSANT LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES OUVRIERS, DES ETAM, ET DES CADRES

## ACCORD PORTANT SUR LES DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AU RECOURS ET À LA DURÉE DES CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

### »» PRÉAMBULE

En vertu des dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ratifiée par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, les partenaires sociaux relevant du champ d'application des Conventions Collectives des industries de carrières et matériaux de construction ont, d'une part, souhaité adapter et aménager les règles régissant les contrats de travail à durée déterminée aux contraintes auxquelles les entreprises peuvent être confrontées dans leurs activités. Les dispositions du présent accord s'appliquent également aux contrats de mission des salariés temporaires mis à disposition des entreprises utilisatrices relevant des Conventions Collectives susvisées.

Ils ont décidé d'autre part, de permettre aux entreprises qui le souhaitent de recourir, au dispositif du contrat de travail à durée déterminée à objet défini pour les ingénieurs et Cadres.

Notamment, les commandes du secteur du bâtiment et des Travaux Publics peuvent être soumises à d'importantes variations dans le temps et dans les volumes. Les entreprises peuvent engager des projets ponctuels nécessitant de recourir à des ressources humaines temporaires complémentaires.

Les partenaires sociaux veulent ainsi permettre aux salariés et aux employeurs concernés de disposer d'un ensemble de règles claires en

vue de l'exécution d'une mission précise. L'objectif poursuivi est bien de définir un véritable cadre juridique créateur de droits, d'obligations et de garanties.

Les dispositions du présent accord ne doivent cependant pas avoir pour effet de déroger au principe selon lequel le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale de l'emploi au sein de la Branche.

C'est pourquoi ils souhaitent rappeler que le recours aux contrats à durée déterminée, aux contrats de mission des salariés temporaires, ne doit pas avoir pour effet de pourvoir à un emploi durable et permanent au sein de l'entreprise.

### »» CHAPITRE 1 : DISPOSITIONS RELATIVES AUX CONTRATS DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE

#### ARTICLE 1 : CAS DE RECOURS

Les partenaires sociaux des industries de carrières et matériaux de construction rappellent que les règles de conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée doivent respecter celles fixées par les articles L. 1242-2 et suivants, et L. 1251-1 et suivants s'agissant des contrats de travail temporaire, concernant notamment les motifs de recours, l'obligation de remise d'un contrat de travail écrit ou encore la durée de la période d'essai.

# NÉGOCE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

## ARTICLE 2 : RENOUELEMENT DES CONTRATS

Le nombre de renouvellements des contrats de travail à durée déterminée est porté à 3, sans que la durée totale desdits contrats ne dépasse la durée de 18 mois.

Comme énoncé dans le préambule, les partenaires sociaux rappellent que la durée du contrat de travail à durée déterminée telle que fixée par le présent article, y compris en tenant compte des renouvellements, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat de travail au moment de l'embauche.

Ces dispositions ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus en vertu de l'article L. 1242-3 du Code du travail, dans la rédaction en vigueur à la date du présent accord de Branche, ni aux contrats conclus en application du 6° de l'article L. 1242-2.

## ARTICLE 3 : DÉLAI DE CARENCE

### Article 3-1 : Durée et calcul du délai de carence

#### 3.1.1 : Durée de carence de fin de contrat

À l'expiration du contrat de travail à durée déterminée, renouvellement inclus, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un nouveau contrat de travail à durée déterminée, ni à un contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence égal au quart de la durée du contrat.

#### 3.1.2 : Durée de carence des renouvellements

Le délai de carence se calcule en fonction de la durée du contrat et de son ou ses renouvellements. Ce délai de carence ne peut excéder soit 31 jours calendaires soit 22 jours en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

#### 3.1.3 : Durée de carence des contrats courts

Pour les contrats d'une durée inférieure à quatorze jours, comprenant le cas échéant les renouvellements, le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellements inclus (L. 1244-3-1 2°) et se calcule en tenant compte des jours d'ouverture de l'entreprise.

## Article 3-2 : Exception au délai de carence

Sans avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, les partenaires sociaux conviennent de déterminer comme suit le cas dans lequel les dispositions relatives au délai de carence ne s'appliquent pas, en dehors des cas déjà visés à l'article L. 1244-4-1 du Code du travail.

Ainsi, en cas de contrat à durée déterminée avec terme précis conclu pour le remplacement d'un salarié absent, lorsque la durée de l'absence de la personne occasionne un dépassement de la durée du contrat, renouvellement compris, les dispositions précitées relatives au délai de carence ne sont pas applicables.

## »» CHAPITRE 2 : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES APPLICABLES AU CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE DE PROJET À OBJET DÉFINI POUR LES INGÉNIEURS ET CADRES

### ARTICLE 4 : OBJET DU CONTRAT DE PROJET

En application des dispositions du 6° de l'article L. 1242-2 du Code du travail, les partenaires sociaux reconnaissent l'intérêt de donner aux entreprises la possibilité de recourir aux contrats de travail à durée déterminée dans le cadre de la réalisation d'un projet/d'une mission/d'une tâche précisément définis et nécessairement temporaires qui participent au développement de l'entreprise. Cette possibilité n'a ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent de l'entreprise.

Ces dispositions sont exclusivement réservées aux ingénieurs et Cadres relevant des niveaux 8 à 10 de la Convention Collective des industries de carrières et matériaux de construction applicable aux Cadres.

Ce type de contrat peut être mis en place dans toutes les entreprises, sans distinction d'effectifs.

Il peut être recouru au contrat de projet à objet défini lorsque les entreprises sont amenées à lancer des études ou projets, et notamment :

# NÉGOCE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

- en cas de projet informatique important (ex : mise en place d'un progiciel de gestion, étude et réalisation d'un investissement industries ou étude de recherche et développement...);
- en cas de lancement d'une nouvelle activité, produits ou services.

Sous réserve des dispositions du présent accord, les règles de conclusion, d'exécution et de cessation du contrat de travail obéissent aux règles de droit commun des contrats de travail à durée déterminée.

## ARTICLE 5 : DURÉE DU CONTRAT DE PROJET

Le contrat de projet à objet défini est un contrat à durée déterminée sans terme précis dont la durée dépend de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Il est conclu pour une durée minimale de 18 mois et une durée maximale de 36 mois, et ne peut pas faire l'objet d'un renouvellement.

## ARTICLE 6 : FORME ET CONTENU DU CONTRAT DE PROJET

Le contrat de travail conclu dans le cadre de l'article 4 du présent accord doit comporter :

- La mention « contrat à durée déterminée à objet défini ».
- L'intitulé et les références de l'accord collectif qui institue ce contrat.
- Une clause descriptive du projet et la mention de sa durée prévisible.
- La définition des tâches pour lesquelles le contrat est conclu.
- La durée de la période d'essai.
- L'événement ou le résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle.
- Le délai de prévenance de l'arrivée du terme du contrat et, le cas échéant, de la proposition de poursuite de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.
- une clause rappelant les termes de l'article L. 1243-1 alinéa 2 du Code du travail selon lesquels, en dehors des cas prévus à l'alinéa 1 dudit article, le contrat peut également être rompu par l'une ou l'autre des parties, pour un motif réel et sérieux, 18 mois après sa conclusion, puis à la date anniversaire de sa conclusion (soit en pratique à l'issue du 24<sup>e</sup> mois). Dans ces cas et lorsque la rupture est à l'initiative de l'employeur, le salarié perçoit l'indemnité de fin de contrat de 10 % de la rémunération totale brute du salarié.

## ARTICLE 7 : FIN DU CONTRAT DE PROJET

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, sous réserve du respect d'un délai de prévenance de 2 mois.

L'employeur examine les conditions dans lesquelles les salariés bénéficieront de garanties relatives à l'aide au reclassement, à la validation des acquis de l'expérience, à la priorité de réembauche et à l'accès à la formation professionnelle continue, ainsi que les conditions dans lesquelles, pendant le délai de prévenance visé ci-dessus, les salariés pourront mobiliser les moyens disponibles pour organiser la suite de leur parcours professionnel.

À ce titre, l'employeur s'engage à informer le salarié des postes disponibles correspondant à l'emploi occupé ainsi que les conditions dans lesquelles il bénéficie d'une priorité d'accès aux emplois en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise (liste de postes disponibles).

En dehors des cas de rupture anticipée prévus par la loi et dès lors que l'employeur ou le salarié justifie d'un motif réel et sérieux, le contrat peut prendre fin de manière anticipée 18 mois après sa conclusion puis à la date anniversaire de la conclusion du contrat (soit en pratique à l'issue du 24<sup>e</sup> mois).

## »» CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES

### ARTICLE 8 : COMMISSION DE SUIVI

Une fois par an, un bilan du nombre des CDD et des contrats de mission des salariés temporaires sera effectué en CPNEFP et une réflexion pourra être menée entre les partenaires sociaux sur la nécessité de revoir les dispositions du présent accord.

### ARTICLE 9 : CHAMP D'APPLICATION

Afin de maintenir l'équité entre toutes les entreprises du secteur d'activité professionnel, toutes les entreprises relevant des activités mentionnées en annexe du présent accord, quel que soit leur effectif, y compris les TPE/PME de moins de 50 salariés, peuvent recourir aux dispositions ci-dessus développées.

### ARTICLE 10 : DURÉE ET SUIVI DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de la date de parution au *journal officiel* de son arrêté d'extension.

# NÉGOCE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

## **ARTICLE 11 : ADHÉSION, RÉVISION, DÉNONCIATION**

Les règles d'adhésion au présent accord sont fixées par les dispositions des articles L 2261-3 à L. 2261-6 du Code du travail.

Cette adhésion devra être notifiée aux signataires de l'accord et fera l'objet d'un dépôt auprès des services du ministère du Travail par la partie la plus diligente dans les conditions fixées à l'article D. 2231-2 du Code du travail.

Toute demande de révision du présent accord par l'une des parties signataires ou ayant adhéré à l'accord devra être portée à la connaissance de l'ensemble des organisations syndicales représentatives et à l'ensemble des parties signataires, par lettre recommandée avec accusé de réception précisant les dispositions sur lesquelles porte sa demande.

La procédure de révision est engagée conformément aux dispositions du I de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Le présent accord pourra être dénoncé par l'une des parties signataires ou ayant adhéré

à l'accord avec un préavis de 3 mois minimum. Cette dénonciation est portée à la connaissance des autres parties signataires ou ayant adhéré, par lettre recommandée avec accusé de réception.

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

## **ARTICLE 12 : DÉPÔT ET PUBLICITÉ**

Le présent accord sera déposé dans les conditions prévues aux articles D. 2231-2 et D. 2231-3 du Code du travail. Un exemplaire sera également déposé auprès du Conseil des Prud'hommes.

## **ARTICLE 13 : NOTIFICATION DE L'ACCORD**

En application de l'article L. 2231.5 du Code du travail, la partie la plus diligente des organisations signataires du présent accord notifie le texte à l'ensemble des organisations représentatives.

Paris, le 5 décembre 2018.



# ANNEXE

## LISTE DES ACTIVITÉS ÉCONOMIQUES RELEVANT DU CHAMP DUPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES INDUSTRIES DE CARRIÈRES ET DE MATÉRIAUX DE CONSTRUCTION

Sont visées les entreprises entrant dans le champ d'application des Conventions Collectives nationales des industries de carrières et matériaux de construction, tel que défini ci-après par référence à la nomenclature d'activités et de produits de 1973 :

### Dans la classe 14

Le groupe 14.02

### Minéraux divers

Matériaux de carrières pour l'industrie

### Dans la classe 15

Le groupe 15.01

Le groupe 15.02

Le groupe 15.03

Le groupe 15.05

### Matériaux de construction

Sables et graviers d'alluvions

Matériaux concassés de roches et de laitier

Pierres de construction (à l'exception de l'ardoise)

Plâtres et produits en plâtre (à l'exception des entreprises appliquant la Convention Collective de l'industrie du ciment)

Le groupe 15.07

Béton prêt à l'emploi

Le groupe 15.08

Produits en béton

Le groupe 15.09

Matériaux de construction divers

### Dans la classe 87

Le groupe 87.05

### Services divers (marchands)

pour partie, Services funéraires (marbrerie funéraire)



## ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018

### RELATIF À L'ARTICULATION DES STIPULATIONS CONVENTIONNELLES AVEC LA NÉGOCIATION D'ENTREPRISE DANS LA BRANCHE DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

#### »» PRÉAMBULE

Les partenaires sociaux, réunis au sein de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, réaffirment leur attachement au dialogue social, tant au niveau de la Branche qu'au niveau de l'entreprise.

Ils conviennent toutefois qu'il est nécessaire d'adapter, au sein de la Branche de l'industrie des panneaux à base de bois, l'articulation entre ces deux niveaux de négociation.

Après avoir constaté l'importance de certaines dispositions de la Convention Collective de l'industrie des panneaux à base de bois, les parties signataires ont en effet souhaité qu'un accord d'entreprise ne puisse comporter que des garanties au moins équivalentes à ces dispositions.

Conformément à l'article L. 2253-2 du Code du travail, les partenaires sociaux ont donc décidé de rendre obligatoires certaines stipulations de la Convention Collective des panneaux à base de bois.

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

#### »» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises qui entrent dans le champ d'application prévu à l'article 1 de collective nationale de l'industrie des panneaux à base de bois du 29 juin 1999.

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.

#### »» ARTICLE 2 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 12-3 « PERMANENT SYNDICAL »

L'article 12-3 de la Convention Collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

#### »» ARTICLE 3 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 27 « HYGIÈNE, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

L'article 27 de la Convention Collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

#### »» ARTICLE 4 : MODIFICATION DE L'ARTICLE 40 « EMPLOI DES PERSONNES HANDICAPÉES » DE LA CONVENTION COLLECTIVE DE L'INDUSTRIE DES PANNEAUX À BASE DE BOIS

L'article 40 de la Convention Collective de l'industrie des panneaux à base de bois est modifié comme suit :

Un alinéa est ajouté en fin d'article et précise que : « Les entreprises ne pourront déroger à ces dispositions ».

# PANNEAUX À BASE DE BOIS

## »»» ARTICLE 5 : RÉVISION

Le présent accord pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'un avenant conclu dans les mêmes conditions et formes.

Toute demande de révision doit être portée à la connaissance des autres parties signataires par lettre recommandée avec avis de réception et être accompagnée de propositions écrites.

## »»» ARTICLE 6 : DURÉE ET FORMALITÉS RELATIVES À L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

Le présent accord sera déposé conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 20 décembre 2018.



# AVENANT N° 1

## À L'ACCORD NATIONAL DE BRANCHE

### RELATIF À LA DIVERSITÉ ET À L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLES

#### »»» PRÉAMBULE

Les parties ont conclu le 14 Janvier 2011 un accord relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle.

Elles réaffirment, aujourd'hui, l'objet de l'accord qui était de traduire et de définir un certain nombre de mesures visant à garantir et à promouvoir les principes d'égalité de traitement et de diversité, valeurs essentielles pour la branche des Industries Céramiques.

Le présent avenant s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ratifiée par la Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018, qui a modifié l'article L. 2253-2 du Code du travail.

#### »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent avenant s'applique à l'ensemble des entreprises et des salarié(e)s relevant de la Convention Collective des Industries Céramiques de France (CCN n° 1558).

#### »»» ARTICLE 2 : PRIMAUTÉ DE L'ACCORD DU 14 JANVIER 2011 DANS SES STIPULATIONS RELATIVES À L'INSERTION PROFESSIONNELLE ET AU MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Les signataires du présent avenant conviennent, en application de l'article L. 2253-2 du Code du travail, d'une clause d'impérativité des stipulations de l'accord de branche du 14 janvier 2011 relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés.

Dans ces matières les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, postérieurs à l'avenant ne peuvent comporter de stipulations différentes de celles de l'accord de

branche, sauf garanties au moins équivalentes ou plus favorables.

#### »»» ARTICLE 3 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DÉPÔT – EXTENSION

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la Direction des Relations du Travail et au Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

#### »»» ARTICLE 4 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

#### »»» ARTICLE 5 : RÉVISION – DÉNONCIATION

Le présent avenant pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche. La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 22 novembre 2018.

# ACCORD DE BRANCHE

## RELATIF AU DROIT SYNDICAL DANS L'ENTREPRISE

### »»» PRÉAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, ratifiée par la Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Les partenaires sociaux de la branche des Industries Céramiques de France considèrent que la négociation et le paritarisme sont des principes fondamentaux pour la construction d'un socle social conventionnel.

Cet accord doit permettre de renforcer le dialogue social dans les entreprises et en particulier dans les TPE et PME.

L'articulation de la négociation entre la branche et les entreprises doit être renforcée. C'est dans cette disposition que les organisations syndicales de salariés représentatives et l'organisation professionnelle représentative au sein de la branche des Industries Céramiques de France ont souhaité renforcer le droit syndical dans la branche et dans les entreprises.

Il traduit également la volonté partagée des partenaires sociaux de développer l'employabilité des délégués syndicaux et de favoriser l'articulation entre le parcours de représentant du personnel et le parcours professionnel en écartant toute forme de discrimination.

### »»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises, des établissements et des salariés relevant de la Convention Collective des Industries des Céramiques de France (CCN n° 1558).

### »»» ARTICLE 2 : PRINCIPE DE NON-DISCRIMINATION

Il est interdit de prendre en considération l'appartenance à un syndicat ou l'exercice d'une activité syndicale pour arrêter ses décisions en matière notamment de recrutement, de conduite et de répartition du travail, de formation professionnelle, d'avancement, de

rémunération et d'octroi d'avantages sociaux, de mesures de discipline et de rupture du contrat de travail.

Les parties contractantes conviennent que le présent article ne remet pas en cause les stipulations de l'article G14 de la Convention Collective des Industries des Céramiques de France dans sa rédaction au jour de l'accord.

Les absences du salarié pour l'exercice de ses mandats ne doivent avoir aucune incidence lors de son entretien professionnel.

### »»» ARTICLE 3 : LE NOMBRE DE DÉLÉGUÉS SYNDICAUX

Le nombre des délégués syndicaux dont dispose chaque section syndicale dépend de l'effectif de l'entreprise.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé comme suit :

- de 50 à 499 salariés : 1 délégué syndical
- de 500 à 999 : 2 délégués syndicaux
- de 1 000 à 1 999 : 3 délégués syndicaux
- de 2 000 à 3 999 : 4 délégués syndicaux
- de 4 000 à 9 999 : 5 délégués syndicaux
- au-delà de 9 999 : 6 délégués syndicaux

Les effectifs précités doivent être atteints pendant douze mois consécutifs.

### »»» ARTICLE 4 : LES HEURES DE DÉLÉGATION

Chaque délégué syndical dispose, en fonction de la taille de l'entreprise, d'un temps nécessaire à l'exercice de ses fonctions.

Ce temps est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance normale. Le crédit d'heures du délégué syndical est égal par mois à :

- 4 heures pour un effectif de 11 à 49 salariés,
- 12 heures pour un effectif de 50 à 150 salariés,
- 18 heures pour un effectif de 151 à 300 salariés,
- 20 heures pour un effectif de 301 à 499 salariés,
- 24 heures pour un effectif d'au-delà de 500 salariés.

Chaque section syndicale bénéficie aussi, pour son ou ses délégués syndicaux et les salariés de l'entreprise appelés à négocier une convention ou un accord d'entreprise, d'un crédit d'heures global supplémentaire, en vue de la préparation de cette négociation, dans la limite d'une durée qui ne peut excéder :

- 1) 2 h par an dans les entreprises de 11 à 49 salariés ;
- 2) 3 h par an dans les entreprises de 50 à 249 salariés ;
- 3) 4 h par an dans les entreprises de 250 à 499 salariés.

Il convient aux membres de la délégation syndicale de déterminer comment ils entendent se répartir ce crédit d'heures.

Dans les entreprises multisites, si une négociation nécessite un déplacement de l'un des membres de la délégation syndicale sur un site de l'entreprise différent de son lieu de travail habituel, les frais de transport, de repas et éventuellement d'hébergement sont à la charge de l'employeur selon les modalités applicables dans l'entreprise.

La réunion de négociation doit être fixée dans les horaires de travail appliqués majoritairement dans l'entreprise.

Si un des membres de la délégation à une organisation du travail différente, horaire de nuit, du dimanche ou jours fériés, un aménagement doit être mis en place par l'employeur afin de permettre à ce salarié de se rendre en réunion (exemple passage en horaire journalier pour la date de la réunion) sans incidence sur sa rémunération.

### »»» ARTICLE 5 : L'INFORMATION DES SALARIÉS

Les délégués syndicaux peuvent organiser des réunions d'information aux salariés pendant le temps de travail selon les modalités définies ci-dessous.

La faculté d'organiser une réunion d'information est strictement limitée à une information des salariés après la conclusion et signature d'un accord d'entreprise.

L'information des salariés s'effectue lors de réunions organisées, de façon commune, par toutes les sections syndicales et peut se dérouler, semestriellement, suivant les modalités suivantes :

- Une unique réunion semestrielle de deux heures maximum.
- Une réunion par trimestre d'une heure maximum chacune.

Les heures de réunion qui n'auraient pas été utilisées ne peuvent faire l'objet d'un report.

Cette information peut se faire au niveau de l'entreprise, de l'établissement ou du site. Un même accord d'entreprise ne peut donner lieu qu'à une seule réunion d'information par niveau.

La date des réunions trimestrielles ou semestrielles est décidée en concertation par les délégués syndicaux. Elle doit être validée par les délégués syndicaux représentant des syndicats représentatifs ayant recueilli plus de 50 % des suffrages exprimés en faveur d'organisations représentatives au premier tour des dernières élections professionnelles, à défaut la réunion d'information ne peut pas se tenir. L'employeur est informé au minimum de cette date 15 jours calendaires avant la réunion par tout moyen conférant date certaine.

Ce temps passé en réunion d'information est considéré comme du temps de travail effectif et payé à échéance normale à la stricte condition qu'il soit effectivement pris sur le temps de travail de chacun. En cas de dépassement de l'horaire de travail du salarié, le temps passé en réunion d'information n'est pas rémunéré.

### »»» ARTICLE 6 : VALORISATION DES PARCOURS DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés, l'employeur accompagne les salariés représentants syndicaux et représentants du personnel tout au long de leur parcours professionnel.

Cet article détermine les mesures à mettre en œuvre pour concilier la vie personnelle, la vie professionnelle et les fonctions syndicales et électives, en veillant à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes.

Les salariés concernés peuvent bénéficier de formations de certification en application de deux arrêtés publiés le 26 juin 2018 créant la certification relative aux compétences acquises dans l'exercice d'un mandat de représentant du personnel, ou d'un mandat syndical, en appli-

cation de la loi Rebsamen, conformément à l'article 5 de la loi du 17 août 2015.

### ARTICLE 6.1 : ENTRETIEN DE PRISE DE MANDATS

Lors de la prise d'un mandat électif ou désignatif, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficiaire, à sa demande, d'un entretien individuel spécifique, formalisé par écrit.

L'entretien est réalisé dès que possible et au plus tard dans les trois mois suivant la prise de mandat. L'entretien est réalisé par le responsable hiérarchique avec la possibilité d'un participant tiers appartenant au personnel de l'entreprise pour chaque partie à l'entretien. Cet entretien ne se substitue pas à l'entretien professionnel mentionné à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Cet entretien porte sur les modalités pratiques d'exercice de son mandat au sein de l'entreprise ou de la branche au regard de son emploi. Il a pour objectif essentiel de mettre en œuvre l'articulation entre activité professionnelle et fonctions syndicales et électives.

Cet entretien doit impérativement porter sur l'aménagement et sur l'organisation du temps de travail du fait du mandat. Dans la mesure du possible, l'organisation du travail mise en place doit permettre à l'intéressé d'exercer son ou ses mandats pendant le temps de travail.

Lors de cet entretien, le porteur de mandat peut faire valoir ses souhaits en matière de formation liée à son activité de représentation du personnel, tout en bénéficiant à minima des formations de début de mandature prévues par les textes en vigueur.

### ARTICLE 6.2 : ENTRETIEN DE FIN DE MANDATS

Dans les mêmes conditions, le représentant du personnel qui verrait son/ses mandat(s) prendre fin bénéficie d'un entretien spécifique. Le représentant du personnel ne souhaitant pas renouveler son mandat pourra demander à bénéficier de cet entretien avant même l'expiration du mandat.

Cet entretien permet d'organiser au mieux le retour du salarié à temps complet au sein de son service.

Il a pour objet de procéder au recensement des compétences acquises au cours du mandat ainsi que des formations suivies et de préciser les modalités de valorisation de l'expérience acquise.

L'employeur assure les formations d'adaptation des porteurs de mandat(s) à leur poste de travail.

### »»» ARTICLE 7 : MISE À DISPOSITION D'UN SALARIÉ AUPRÈS D'UNE ORGANISATION SYNDICALE

En application de l'article L. 2135-8 du Code du travail, un salarié peut être mis à disposition d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs.

La mise à disposition du salarié au profit d'une organisation syndicale ou d'une association d'employeurs doit faire l'objet d'une convention tripartite conclue entre le salarié, l'employeur et l'organisation syndicale.

Les fédérations syndicales habilitées à signer les conventions tripartites sont les fédérations représentant les organisations syndicales reconnues représentatives dans la convention collective nationale relative aux conditions de travail du personnel des industries céramiques de France par arrêté en cours de validité.

Cette mise à disposition peut être conclue pour un temps partiel pour une durée ne pouvant être inférieure à 1 jour par mois ou à un temps plein.

La demande de cette mise à disposition doit émaner de l'organisation syndicale ou de l'association d'employeurs avec l'accord exprès par écrit du salarié.

La Convention tripartite précise :

- les modalités d'organisation du travail ;
- le maintien du salaire ainsi que des avantages divers par l'employeur ;
- les modalités de prise en charge et de financement des salaires entre l'employeur et l'organisation syndicale ou association d'employeurs ;
- les obligations des parties ;
- le terme de la convention.

Pendant cette mise à disposition, les obligations de l'employeur à l'égard du salarié sont maintenues. L'entreprise garantit au salarié mis à disposition l'évolution de carrière dont il aurait bénéficié s'il avait continué à travailler dans l'entreprise d'origine.

La mise à disposition sera suspendue temporairement pour permettre à l'employeur de respecter l'obligation de formation et d'adaptation

définies à l'article L. 6321-1 du Code du travail. Cette suspension se déduit de la facturation.

Au plus tard 3 mois avant l'expiration de sa mise à disposition, le salarié en accord avec les parties décide soit de renouveler sa convention, soit de réintégrer son entreprise d'origine.

En cas de retour dans son entreprise d'origine, le salarié retrouve son précédent emploi ou un emploi similaire assorti d'une rémunération au moins équivalente.

Par ailleurs, l'employeur devra organiser, au retour du salarié, un entretien visant à faire le point sur :

- le poste de travail retrouvé,
- les conditions de travail,
- les souhaits d'évolution ou de réorientation professionnelle,
- les besoins de formation, et le cas échéant de mise à niveau.

### »»» ARTICLE 8 : CONGÉS STATUTAIRES

Des congés statutaires pourront être accordés aux salariés devant assister aux réunions statutaires de leurs organisations syndicales professionnelles, sur présentation, dans un délai de 15 jours ouvrés, d'une convocation écrite émanant de celles-ci, pour autant qu'ils ne compromettent pas la bonne marche de l'établissement.

Ces congés statutaires sont limités à 12 jours par an et par salarié.

Les entreprises maintiendront la rémunération du salarié sur présentation d'une convocation statutaire de son organisation et d'une attestation de présence à celle-ci.

L'entreprise pourra se faire rembourser le montant de la rémunération brute chargée correspondant aux congés statutaires en adressant une facture sans TVA à l'organisation syndicale qui a convoqué le salarié.

### »»» ARTICLE 9 : ENTRÉE EN VIGUEUR – DÉPÔT – EXTENSION

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord entrera en vigueur à compter de la date de signature.

Il fera l'objet des formalités d'extension prévues par les dispositions légales.

Il est établi en un nombre suffisant d'exemplaires pour être remis à chaque organisation syndicale représentative au niveau de la branche et pour le dépôt à la Direction des Relations du Travail et au Conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt, dans les conditions légales et réglementaires.

### »»» ARTICLE 10 : ADHÉSION

Toute organisation syndicale représentative d'employeurs ou de salariés, ainsi que toute association d'employeurs ou tout employeur pris individuellement non signataire pourra y adhérer par simple déclaration auprès de l'organisme compétent.

Elle devra également aviser, par lettre recommandée, toutes les organisations signataires représentatives au sein de la branche et l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche.

### »»» ARTICLE 11 : CLAUSE D'IMPÉRATIVITÉ

Les parties au présent accord conviennent, en application de l'article L. 2253-2 du Code du travail, d'une clause d'impérativité des stipulations relatives à l'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical.

Dans ces matières les accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement, postérieurs à l'avenant ne peuvent comporter de stipulations différentes du présent accord, sauf garanties au moins équivalentes ou plus favorables.

### »»» ARTICLE 12 : RÉVISION – DÉNONCIATION

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales et réglementaires applicables. La demande de révision, accompagnée d'un projet motivé sur les points à réviser, sera notifiée à l'ensemble des organisations syndicales salariales et patronales représentatives de la branche. La présente Convention pourra être dénoncée à tout moment à la demande de l'une ou de plusieurs des parties signataires ou adhérentes dans les conditions prévues par le Code du travail.

Fait à Issy-les-Moulineaux, le 12 décembre 2018.

## VIE DES GROUPES



### COMITÉ EUROPÉEN DE VINCI

Après une campagne couronnée de succès, le camarade Roberto Migliardi vient d'être élu secrétaire du comité d'entreprise européen Vinci.

Une très lourde tâche l'attend.

La fédération lui adresse ses félicitations.



## VINCI ENERGIES



Première réunion de bureau de l'année de l'instance FO VINCI ÉNERGIES animée par Éric POPINET, RS, avec les nouveaux élus pour la période 2019-2022.

Les thèmes abordés durant cette réunion ont été l'état des lieux au niveau de la représentativité, le bilan des désignations, l'organisation, le bilan de la trésorerie ainsi que le CSE.



**Un espace  
pour animer vos  
CHSCT/CSE.**

**EXCLUSIF**  
À télécharger sur votre espace  
CHSCT/CSE des vidéos  
« Minute Prévention » (Reconnaître  
un AVC, La fatigue au volant,...).

**PréventionBTP.fr**

**Votre espace CHSCT/CSE vous accompagne  
pour animer la prévention au quotidien.**

Pédagogique et pratique, votre espace dédié vous propose des conseils  
pour mener à bien vos missions prévention. Téléchargez gratuitement  
des outils d'animation : vidéos, affiches, plaquettes....

**Rendez-vous sur  
preventionbtp.fr/CSE**



**PASSEZ SIMPLEMENT À LA PRÉVENTION**

**OPPBTP**  
La prévention BTP



# INFORMATIONS GÉNÉRALES



**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](mailto:secretariatfobtp@orange.fr)  
Site internet : [www.foconstruction.com](http://www.foconstruction.com)**



# PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE



**SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE**  
**ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES**



## HONNEUR À NOS INVENTEURS

Nous arrivons à une période d'anniversaires et notamment des grandes inventions, en effet il se trouve qu'entre le 0 avril ou le 32 mars selon les calendriers Eusebien ou Celestin au choix. Et bien il se trouve qu'à cette date tombe le 123,5<sup>e</sup> anniversaire de la brosse à reluire et le deuxième mois et demi du frein à main commandé au pied. À une époque où on se sent un peu perdu, sans repère désorienté, devant les Chinois ou les Coréens, ou les Américains, il est bon de nous remémorer que nous sommes encore à l'avant-garde des derniers du groupe de queue. Oui nous sommes un pays d'inventeurs, surtout d'inventeurs, car les chercheurs se limitent à chercher, tandis que les inventeurs découvrent. Commençons par Hubert Ladislas Conte de Fémoi-Reluire, inventeur de la brosse du même nom. Fils cadet et unique d'un manutentionnaire manchot, dès son service militaire, dans les Zouaves il se distingue et il est nommé général de brigade après avoir sauvé des flammes un adjudant-chef, au cours des inondations du massif central. Rentré dans la vie civile, pénétré de l'importance de sa mission, Hubert Ladislas se met courageusement au labeur. Un beau jour, son travail est couronné de succès et la brosse, la brosse majuscule, sorti de ses mains pour aller conquérir l'univers. Bien des choses se sont passées depuis, mais rien ne doit nous faire oublier cet homme illustre qui a doté la création de l'élément indispensable à sa propre dignité.

Passons maintenant à Léopold Lavolaille : Pendant toute une période incertaine, il n'avait fait qu'inventer des choses qui par malheur avaient déjà été découvertes. Par exemple le dessous de plat à musique, le chandelier à cinq branches, ou un appareil à couper les steaks qui ressemblait furieusement à un couteau de cuisine. Mais toute peine à sa récompense, même tardive, et Léopold Lavolaille vient d'inventer quelque chose qui n'existait vraiment pas et dont on fête ses deux mois et demi d'anniversaire. Il s'agit tout simplement, j'allais même dire tout bêtement, d'un frein à main fonctionnant au pied. La simplicité du système va renvoyer toute l'électronique de bazar actuelle à la poubelle de l'histoire. L'explication scientifique de cette découverte nous échappe complètement et reste secrète. Sachons simplement que le frein à main commandé au pied laisse les mains libres et permet de les utiliser pour toutes sortes d'autres manœuvres qui restent à inventer, mais faisons lui confiance.

La place me manque pour parler d'une invention en cour de réalisation que l'on devra au professeur Ette, il s'agit de lunettes qui se transformeraient à la demande en bottes d'égoutier, là encore, on imagine le pas en avant franchit pour l'humanité à un moment où l'on craint la montée des eaux.

Deux mots enfin sur la découverte biologique d'un chercheur certes américain mais dont les origines seraient Morvandelles ou bretonnes, on ne sait plus, le professeur Bob Inett : il a obtenu un animal fruit du croisement d'un mille pattes et d'un bovidé. On imagine la satisfaction des amateurs de pieds de veaux vinaigrette !



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



### »»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

#### Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

|                      |        |
|----------------------|--------|
| Valeur décembre 2015 | 127,95 |
| % sur 1 mois         | 0,20   |
| % sur 1 an           | 0,20   |

#### SMIC au 1<sup>er</sup> 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](http://www.compedit-beauregard.fr)



N° d'inscription commission paritaire  
des papiers de presse :  
0623 S 07925

Site Internet :  
[fgfoconstruction.com](http://fgfoconstruction.com)