



DES FAITS DES IDÉES

FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE

CONSTRUCTION

BULLETIN D'INFORMATION N° 679 | JUIN 2019

LETTRE AU MINISTRE DU TRAVAIL POUR LA DEMANDE D'OUVERTURE D'UNE NÉGOCIATION VISANT À FUSIONNER LES CCN DU BÂTIMENT



FÉDÉRATION GÉNÉRALE FORCE OUVRIÈRE
CONSTRUCTION

Le Secrétaire Général

N/Réf

V/ Réf

Nos réf. : 0357/19/F.S./C.B.

Ministère du Travail
Madame La Ministre du Travail
Muriel PENICAUD
127, rue de Grenelle
75007 PARIS 07

Paris, le 18 avril 2019

Objet : demande d'ouverture d'une négociation visant à fusionner les conventions collectives nationales du Bâtiment

Madame La Ministre,

Dans le cadre de la lettre de mission sur l'évolution du paysage conventionnel du 15 janvier 2019, que vous avez confiée à Monsieur Pierre RAMAIN, nous vous informons que,

La Fédération Générale FO CONSTRUCTION et la Fédération BATI-MAT-TP CFTC demandent dès ce jour l'ouverture d'une négociation visant à fusionner l'ensemble des conventions collectives nationales du Bâtiment, à savoir :

- La convention collective nationale des ouvriers du Bâtiment employés par les entreprises occupant jusqu'à dix salariés ;
- La convention collective nationale des ouvriers du Bâtiment employés par les entreprises occupant plus de dix salariés ;
- La convention collective nationale des ETAM du Bâtiment ;
- La convention collective nationale des cadres du Bâtiment.

Dans le cadre de la restructuration des branches, il nous paraît en effet impératif de simplifier et de sécuriser le statut conventionnel de la branche du Bâtiment, tout en garantissant des avantages identiques aux ouvriers employés par les entreprises occupant jusqu'à dix salariés et par celles occupant plus de dix salariés.

Dans l'attente,

Nous vous prions d'agréer, Madame La Ministre, l'expression de nos sentiments distingués.

Frank SERRA
Secrétaire Général



BÂTIMENTS › p. 2

ARCHITECTURE › p. 3

FÈDÈNE › p. 4-7

AMEUBLEMENT › p. 8-11

UNTEC › p. 12-15

FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES › p. 16-20

PAPIERS CARTONS › p. 21-24



AVENANT N° 71 DU 16 JANVIER 2019

À LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DU 30 AVRIL 1951 CONCERNANT LES APPOINTEMENTS MINIMAUX DES INGÉNIEURS, ASSIMILÉS ET CADRES DU BÂTIMENT

Les partenaires sociaux se sont réunis le 16 janvier 2019 en vue d'examiner les conditions d'une revalorisation des appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment, à effet du 1^{er} février 2019.

»»» ARTICLE 1

Les parties signataires, prenant en compte l'objectif d'égalité professionnelle entre les

femmes et les hommes, décident de revaloriser au 1^{er} février 2019 les appointements minimaux des Ingénieurs et Cadres du Bâtiment applicables à la hiérarchie définie par la Convention Collective Nationale du 30 avril 1951, pour toutes zones et pour un horaire hebdomadaire de 39 heures, conformément au tableau ci-après :

Coefficients	À compter du 1 ^{er} février 2019
	Valeurs en euros
60	1 919
65	2 079
70	2 238
75	2 364
80	2 516
85	2 667
90	2 816
95	2 971
100	3 097
103	3 188
108	3 308
120	3 656
130	3 949
162	4 903

»»» ARTICLE 2

Le texte du présent avenant sera déposé à la Direction Générale du Travail et au Secrétariat-Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, conformément aux dispositions des articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du Code du travail.

»»» ARTICLE 3

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

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

Accords salaires 2019

COMMISSION TERRITORIALE	Valeur de Point 2019	Dispositions particulières 2019	Organisations d'employeurs	Organisations de salariés	Date de signature
ALSACE	7.89		Syndarch. UNSFA	CFE-CGC, CFDT, FG FO	12/12/2018
AUVERGNE	7.97		Syndarch. UNSFA	CFE-CGC, CFDT, FO, UNSA	25/01/2019
BOURGOGNE	7.96	Salaires minimum 1 694 €	Syndarch. UNSFA	CFDT, FO	07/01/2019
BRETAGNE	7.89		Syndarch. UNSFA	CFE-CGC, FO, UNSA	28/11/2018
CHAMPAGNE-ARDENNE	7.81		Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	03/12/2018
FRANCHE-COMTÉ	7.96		Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	20/11/2018
GUADELOUPE	7.89		Syndarch. UNSFA	CFDT	21/12/2018
GUYANE	7.86		Syndarch. UNSFA	CFDT	19/12/2018
ILE-DE-FRANCE	8.48	Zone 1 (75, 92, 93,94)	Syndarch.	CFE-CGC, CFDT, FO, UNSA	10/01/2019
	8.38	Zone 2 (77, 78, 91, 95)			10/01/2019
LANGUEDOC-ROUSSILLON	7.75		Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	07/01/2019
LIMOUSIN	8.22		Syndarch.	FO, UNSA	23/11/2018
LORRAINE	7.82		Syndarch. UNSFA	CFDT, FO, UNSA	14/12/2018
MARTINIQUE	7.90		Syndarch. UNSFA	CFDT	20/12/2018
MIDI-PYRÉNÉES	7.95	C.U.T.M. coef. ≤ à 320	Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	12/10/2018
	7.88	C.U.T.M. coef. > à 320			
	7.84	hors C.U.T.M. coef. ≤ à 320			
	7.78	hors C.U.T.M. coef. > à 320			
NORD-PAS DE CALAIS	7.86		Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	07/12/2018
BASSE-NORMANDIE	7.98		Syndarch. UNSFA	CFE-CGC, CFDT, FO	14/01/2019
HAUTE-NORMANDIE	7.97		Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	05/12/2018
PAYS-DE-LOIRE	7.95		Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	27/11/2018
PICARDIE	7.70	Salaires minimum : 1 650 €	Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	04/12/2018
POITOU-CHARENTES	7.80		Syndarch.	CFE-CGC, FO, UNSA	18/12/2018
PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR	7.96		Syndarch. UNSFA	CFE-CGC, FO, UNSA	13/12/2018
RHÔNE-ALPES	8.02	(Dépts 01, 38, 69, 73, 74)	Syndarch. UNSFA	FO, UNSA	11/12/2018
	7.92	(Dépts 07, 26, 42)			

CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

ACCORD DU 20 DÉCEMBRE 2018

»»» PRÉAMBULE

La Branche des équipements thermiques se caractérise par une diversité d'activités.

Parmi celles-ci, des chantiers ou des opérations nécessitent de recourir à des compétences dédiées exclusivement à des projets bien spécifiques dont la durée n'est pas précisément déterminable à son origine.

Pour apporter une réponse adaptée à ces besoins et à leurs spécificités, la Branche met en place le contrat de chantier ou d'opération, en application de l'article L. 1223-8 du Code du travail issu de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 relative au renforcement du dialogue social.

Les parties constatent que ce contrat peut apporter une réponse à une problématique de compétitivité, aux besoins de souplesse et d'emploi au sein des entreprises de la Branche tout en offrant des garanties détaillées ci-dessous.

Elles rappellent toutefois, que le contrat à durée indéterminée conclu pour la durée du chantier ou de l'opération n'a pas vocation à se substituer au contrat de travail à durée indéterminée de droit commun. Il ne peut donc avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi durable et permanent dans l'entreprise.

»»» CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable aux entreprises qui relèvent de la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC 0998) (1).

ARTICLE 1 : ENTREPRISES ET SALARIÉS CONCERNÉS

Conformément à l'article L. 1223-8 du Code du travail, toutes les entreprises, quelle que soit

leur taille, pourront conclure un contrat de chantier ou d'opération avec des salariés positionnés au niveau 8 ou 9 de la grille de classification de la Convention Collective. Le contrat de chantier ou d'opération est adapté à des projets conséquents, c'est-à-dire d'une certaine importance en termes de durée, de compétences, de références, et dans le cadre des grandes familles d'activités suivantes : fonctions support (communication, administratif, dossiers de certifications), travaux, développement de projets, informatique, qualité, sécurité, environnement (certifications).

1.1. Projets, chantiers et opérations concernés :

- Les projets informatiques, numériques, digitaux (Gestion de Maintenance Assistée par Ordinateur (GMAO), informatique industrielle, Système d'Information Ressources Humaines (SIRH) et aux fonctions support associées ;
- Les réponses à appel d'offres dans le cadre d'équipes de développement et aux fonctions support associées ;
- Les travaux dans le cadre de contrats importants de types DSP (délégation de services publics) et aux fonctions support associées ;
- Les opérations de construction de réseaux urbains, d'installation de chaudière biomasse, géothermie, d'installations d'utilités industrielles, d'installations s'inscrivant dans des campagnes de produits spécifiques soutenues temporairement par les pouvoirs publics et aux fonctions support associées ;
- L'installation de chauffage avec travaux neufs ;
- La construction d'unité de valorisation énergétique des déchets (usine d'incinération, méthaniseur) ;
- La certification de systèmes de management : environnement, assurance qualité, énergie nécessitant notamment un renforcement de l'effectif existant.

(1) IDCC = Identifiant de la Convention Collective.

ARTICLE 2 : EFFECTIF MAXIMUM DE SALARIÉS EN CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

La conclusion d'un contrat de chantier ou d'opération est possible à condition qu'elle ne conduise pas à porter, à la date de conclusion de ce contrat, le nombre total de contrats de chantier ou d'opération en cours d'exécution à plus de 2 % de l'effectif de l'entreprise arrondi à l'effectif supérieur.

ARTICLE 3 : DÉFINITION DU CHANTIER OU DE L'OPÉRATION

Pour l'application du présent accord, le chantier ou l'opération se caractérise par un ensemble d'actions menées en vue d'atteindre un résultat préalablement défini. La durée du chantier ou de l'opération est limitée, sans qu'elle ne soit précisément déterminable à son origine. Elle prend fin à l'obtention du résultat préalablement défini.

Les missions confiées au salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération concourent directement à la réalisation de cette opération.

La possibilité de conclure un contrat de chantier ou d'opération est subordonnée aux conditions prévues au présent article.

ARTICLE 4 : MENTIONS OBLIGATOIRES DU CONTRAT DE CHANTIER OU D'OPÉRATION

Le contrat de travail de chantier ou d'opération est obligatoirement établi par écrit. Sans préjudice des dispositions législatives et conventionnelles applicables à la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, le contrat de chantier ou d'opération, outre la rémunération, comporte les mentions spécifiques suivantes :

- 1° La mention : « contrat de travail à durée indéterminée de chantier » ou « contrat de travail à durée indéterminée d'opération » ;
- 2° La description et la localisation du chantier ou de l'opération objet du contrat ;
- 3° Le résultat objectif attendu déterminant la fin du chantier ou d'opération objet du contrat ;
- 4° La durée minimale du contrat qui ne peut être inférieure à 10 mois ;
- 5° Le cas échéant, la durée de la période d'essai, fixée conformément à l'article 5 ci-dessous ;

6° Les modalités de rupture du contrat de travail, prévues aux articles 8 à 10 du présent accord ;

7° À titre indicatif, l'échéance du chantier ou de l'opération pour donner de la visibilité au salarié ;

8° Les accords de l'entreprise s'appliquent au CDI de chantier ou d'opération dans les conditions fixées par ces accords.

ARTICLE 5 : PÉRIODE D'ESSAI

La durée de la période d'essai du contrat de chantier ou d'opération correspond à celle prévue par les dispositions de la Convention Collective pour le contrat à durée indéterminée.

ARTICLE 6 : RÉMUNÉRATION

La rémunération du salarié titulaire d'un contrat de chantier ou d'opération est au moins égale à la rémunération minimale conventionnelle applicable à son niveau de classification conventionnel majorée de 10 %.

ARTICLE 7 : GARANTIES EN TERMES DE FORMATION

Le salarié titulaire du contrat de chantier ou d'opération bénéficie, dans les mêmes conditions que les autres salariés, des actions de formation prévues dans le plan de développement de compétences de l'entreprise.

ARTICLE 8 : MODALITÉS DE RUPTURE EN CAS DE RÉALISATION DU CHANTIER OU DE L'OPÉRATION

Conformément à l'article L. 1236-8 du Code du travail, la rupture qui intervient en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat, pour cette raison, ne peut pas intervenir avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

Ce licenciement n'est pas soumis aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique mais aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 du Code du travail (entretien préalable ...).

La lettre de licenciement comporte l'indication de la fin du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement,

la fin du CDI de chantier ou d'opération qui intervient en raison de la réalisation du chantier ou de l'opération ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement dont l'assiette est calculée selon les règles de la Convention Collective.

L'indemnité spéciale de licenciement est calculée selon les règles de la Convention Collective et est au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à un an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la Branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

ARTICLE 9 : MODALITÉS DE RUPTURE EN CAS DE NON RÉALISATION OU DE CESSATION ANTICIPÉE DE CHANTIER OU DE L'OPÉRATION

La rupture qui intervient dans l'hypothèse ou le chantier ou l'opération ne peut se réaliser ou se termine avant la réalisation du résultat attendu visé au 3° de l'Article 4, repose sur une cause réelle et sérieuse. La cessation du contrat ne peut pas intervenir, dans ce cas, avant le terme de la durée minimale prévue au 4° de l'article 4 du présent accord et à l'issue du préavis légal.

La rupture n'est pas soumise aux dispositions législatives et conventionnelles applicables aux licenciements pour motif économique, mais aux dispositions visées à l'alinéa 2 de l'article L. 1236-8 qui renvoient aux articles L. 1232-2 à L. 1232-6 du Code du travail.

La lettre de licenciement comporte l'indication des causes de la non-réalisation ou de la cessation anticipée du chantier ou de l'opération.

Par exception aux dispositions conventionnelles relatives à l'indemnité de licenciement, le licenciement intervenant dans les conditions prévues au présent article, ouvre droit pour le salarié, à une indemnité spéciale de licenciement au moins égale à 40 % de mois par année d'ancienneté, majorée de 10 % et au prorata lorsque la durée du contrat est inférieure à un an.

L'indemnité spéciale de licenciement ne peut pas être inférieure à l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9 du Code du travail.

L'employeur informe ou communique les coordonnées du site internet de l'entreprise et de la Branche, ou tout autre support interne, permettant de connaître tout emploi à pourvoir.

ARTICLE 10 : MODALITÉS DE RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL POUR DES MOTIFS ÉTRANGERS À LA FIN DU CHANTIER OU DE L'OPÉRATION

Le contrat de chantier ou d'opération peut être rompu, y compris pendant la durée minimale visée au 4° de l'article 4 du présent accord dans les conditions prévues par :

- les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la période d'essai,
- les dispositions législatives et conventionnelles relatives à la rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Les dispositions des articles 8 et 9 ne sont pas applicables lorsque la rupture du contrat de travail intervient dans les conditions visées au présent article.

ARTICLE 11 : INFORMATION DES INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

L'employeur informera :

- mensuellement le CSE des entrées et des sorties, ainsi que les transformations en CDI, de CDI de chantier ou d'opération,
- et annuellement le CSE « central » s'il existe, à l'occasion de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi visée, à l'article L. 2312-17 du Code du travail.

L'employeur inclura, dans les informations transmises, celles relatives au nombre de contrats de chantier ou d'opération conclus dans l'entreprise.

Le rapport annuel de Branche comportera des informations sur les CDI de chantier ou d'opération (nombre, activités, projet (Cf.1.1), chantier ou opération concernée, durée minimale, entrées et sorties, niveau de classification des salariés, causes de rupture, transformations éventuelles).

ARTICLE 12 : DISPOSITIONS FINALES

Article 12-1 : Durée

Le présent accord est annexé à la Convention Collective Nationale des ouvriers, employés, techniciens et agents de maîtrise de l'exploitation d'équipements thermiques et de génie climatique (IDCC (2) n° 0998).

Cet accord étant un dispositif nouveau, les parties conviennent qu'il est expérimental. Il est conclu pour une durée de 3 ans à partir de la date visée à l'article 12-3 du présent accord.

Les dispositions de cet accord continuent de produire leurs effets à l'égard des contrats de chantier ou d'opération conclus pendant cette durée et en cours d'exécution à la date d'expiration de cette durée.

Les parties prévoient d'organiser au terme de l'accord expérimental :

- un retour d'expérience,
- et sur la base des besoins de l'adapter, le cas échéant.

Article 12-2 : Révision

Le présent accord peut être révisé à tout moment, par accord collectif conclu sous la forme d'un avenant.

Les organisations syndicales de salariés et professionnelles d'employeurs habilitées à engager la procédure de révision sont déterminées conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du Code du travail.

Article 12-3 : Extension et entrée en vigueur

Le présent accord entre en vigueur au lendemain du jour de la parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Article 12-4 : Entreprises de moins de 50 salariés

Les entreprises de moins de 50 salariés ne présentant pas de spécificités particulières au regard de cet accord, aucune disposition spécifique n'est prévue pour celles-ci. Le présent accord s'applique donc en l'état aux entreprises de moins de 50 salariés.

Article 12-5 : Formalités de publicité et de dépôt

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour notification à chacune des organisations syndicales représentatives de salariés, dans les conditions prévues à l'article L. 2231-5 du Code du travail, et dépôt auprès des services centraux du ministre Chargé du travail et du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris, dans les conditions prévues par l'article L. 2231-6 du même Code.

Cet accord ainsi que celui concernant les Cadres, ingénieurs et assimilés se trouvent sur notre site internet foconstruction.com.

(2) IDCC = Identifiant de la Convention Collective.

AVENANT N° 8 À L'ACCORD DU 26 AVRIL 2005

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

»»» PRÉAMBULE

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires du présent avenant, réunis en Commission Paritaire permanente de négociation et d'interprétation, sont convenus de déterminer des garanties présentant un degré élevé de solidarité au sein du Régime de Prévoyance de la Fabrication de l'Ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit.

»»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des entreprises définies par l'article 1 de l'accord national du 14 Janvier 1986 sur le champ d'application des accords nationaux de la fabrication de l'ameublement modifié en dernier lieu par l'accord national du 19 octobre 2011 et à toutes les activités qui entreraient dans le champ conventionnel de la fabrication de l'ameublement postérieurement à la signature de cet 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.

»»» ARTICLE 2 : GARANTIES PRÉSENTANT UN DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

Le régime de prévoyance instaure au niveau de la Branche de la fabrication de l'ameuble-

ment présente un degré élevé de solidarité et comprend, à ce titre, des prestations à caractère non directement contributif.

Le degré élevé de solidarité se concrétisera par des actions définies chaque année en Commission Paritaire PREVIFA concernant :

1. L'apprentissage.
2. Le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le secteur.

Les actions définies par la Commission Paritaire PREVIFA feront l'objet d'annexes au présent avenant, dont l'extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires. Ces actions seront financées par l'affectation d'une quote-part de 2 % de la cotisation.

Les entreprises devront veiller, afin que l'ensemble des salariés de la Branche soient traités identiquement en termes d'actions de solidarité, que l'organisme assureur auprès duquel elles ont souscrit un contrat au titre de leurs obligations de prévoyance résultant de l'accord du 26 avril 2005 prévoit expressément la mise en œuvre des actions précitées.

»»» ARTICLE 3 : SUIVI DU RÉGIME DE PRÉVOYANCE

Le suivi du régime de prévoyance est assuré par la Commission Paritaire PREVIFA. Une réunion annuelle sera prévue à cet effet.

»»» ARTICLE 4 : DATE D'APPLICATION DE L'AVENANT N° 8

Le présent avenant entre en application le 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée. Il modifie, autant que de besoin, l'accord auquel il s'intègre.

AMEUBLEMENT

»» 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 dénon-

ciation 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 4 décembre 2018.



ANNEXE N° 1 À L'AVENANT N° 8 AU ACCORD DU 26 AVRIL 2005

RELATIF AU RÉGIME DE PRÉVOYANCE DE LA FABRICATION DE L'AMEUBLEMENT

»» PRÉAMBULE

Au regard des dispositions légales et réglementaires en vigueur, les signataires de la présente annexe sont convenus de déterminer des actions concernant l'apprentissage et le financement d'actions de prévention des risques professionnels dans le cadre du degré élevé de solidarité institué au sein du Régime de Prévoyance de la Fabrication de l'Ameublement (PREVIFA) mis en place par l'accord du 26 avril 2005.

Il a été conclu ce qui suit.

»» ARTICLE 1 : ACTION DÉFINIE EN MATIÈRE D'APPRENTISSAGE

Les contrats de l'organisme assurant le régime de prévoyance de l'entreprise devront prévoir la prise en charge totale de la part salariale de la cotisation des apprentis de la Branche de la fabrication de l'ameublement.

Les fonds dédiés aux actions présentant un degré élevé de solidarité seront prioritairement affectés à cette action.

»» ARTICLE 2 : ACTION DÉFINIE CONCERNANT LE FINANCEMENT D'ACTIONS DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS DANS LE SECTEUR

Les partenaires sociaux, au regard des risques professionnels constatés au niveau la Branche et plus particulièrement de l'importance des troubles musculosquelettiques, s'accordent sur

le financement d'un diagnostic en matière d'ergonomie dans les entreprises.

La partie restante de la quote-part de 2 % de la cotisation relative au degré élevé de solidarité de l'assureur du régime de prévoyance de l'entreprise sera affectée au financement de ce diagnostic.

Le diagnostic sera réalisé par un prestataire de services dont l'expertise métier est reconnue aux yeux de la Branche professionnelle. Le choix du prestataire sera défini dans un contrat-cadre, signé par le prestataire de services et la Branche de la fabrication de l'ameublement.

Le diagnostic sera réalisé à la demande des entreprises intéressées et financé par le fonds à hauteur de 60 % ou dans la limite d'un montant total de 5 000 euros.

La prise en charge financière de ce diagnostic pouvant, le cas échéant, être limitée aux sommes disponibles dans le fonds dédié au degré élevé de solidarité géré par l'organisme assureur de l'entreprise concernée, l'assureur indiquera à l'entreprise le montant des sommes que le fonds allouera au titre du diagnostic envisagé.

»» ARTICLE 3 : SUIVI DES ACTIONS PRÉVUES DANS LE CADRE DU DEGRÉ ÉLEVÉ DE SOLIDARITÉ

Le suivi des actions visées par cette annexe est assuré par la Commission Paritaire PRE-VIFA.

Une réunion annuelle sera prévue à cet effet.

Le prestataire choisi pour réaliser le diagnostic en matière d'ergonomie établira un bilan, qui sera étudié lors de cette réunion.

»»» ARTICLE 4 : DATE D'APPLICATION DE L'ANNEXE N° 1

La présente annexe entre en application le 1^{er} janvier 2019 pour une durée indéterminée. Elle modifie, autant que de besoin, l'avenant auquel elle s'intègre.

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

»»» ARTICLE 5 : RÉVISION

La présente annexe pourra, à tout moment, faire l'objet d'une révision dans le cadre d'une annexe conclue 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

La présente annexe est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut faire l'objet d'une dénonciation par tout ou partie des signataires selon les conditions législatives en vigueur.

La présente annexe sera déposée conformément à la loi et son extension sera demandée par la partie patronale au nom des signataires.

Fait à Paris, le 24 janvier 2019.



AVENANT N° 03 DU 12 DÉCEMBRE 2018

VISANT À METTRE À JOUR LES RÈGLES DE FINANCEMENT DU FONDS DE FONCTIONNEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME (FFDP)

Il a été convenu ce qui suit :

Les partenaires sociaux entendent conclure un avenant afin de mettre à jour les règles de financement du Fonds de Fonctionnement et de Développement du Paritarisme (FFDP).

»»» ARTICLE 1^{ER} : CHAMP D'APPLICATION DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord s'applique aux entreprises visées à l'article 1 de la Convention Collective Nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la Construction et des métreurs-vérificateurs du 16 décembre 2015.

»»» ARTICLE 2 MODALITÉS DE FINANCEMENT DU FONDS DE FONCTIONNEMENT ET DE DÉVELOPPEMENT DU PARITARISME (FFDP)

Au sein du Chapitre XIV « Développement du paritarisme » de la Convention Collective Nationale du 16 décembre 2015 des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreurs vérificateurs, le taux de la cotisation annuelle définit à l'article 79 « Financement du FFDP » est porté à 0,15 % en lieu et place des 0,06 % précédemment fixés.

»»» ARTICLE 3 DURÉE DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 4 : SUIVI DU PRÉSENT ACCORD

Le présent accord fera l'objet d'un suivi annuel, afin de garantir l'efficacité du dialogue social dans la branche et son adaptation aux nécessités pratiques et/ou juridiques.

»»» ARTICLES 5 : FORMALITÉS. – DATE D'ENTRÉE EN VIGUEUR RÉVISION ET DÉNONCIATION

Sous réserve du respect des conditions de validité telles qu'énoncées par le Code du travail, le présent accord fera l'objet de la procédure relative au dépôt et à la demande d'extension, conformément aux dispositions légales en vigueur.

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de la date de parution au *Journal officiel* de son arrêté d'extension.

Il peut être révisé ou dénoncé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris en 9 exemplaires,
le 20 décembre 2018.

ACCORD DU 16 JANVIER 2019 RELATIF AUX SALAIRES APPLICABLES AU 1^{ER} JANVIER 2019

►►► I. – BARÈME DES SALAIRES MINIMA CONVENTIONNELS

Les signataires du présent accord réunis le 16 janvier 2019 à Paris, décident de fixer les valeurs de salaires minima par niveau selon les grilles ci-après :

au 1^{er} janvier 2019

Niveaux	Salaire minimal mensuel National (Hors Ile-de-France)	Salaire minimal mensuel Région Ile-de-France
---------	--	---

ETAM

Niveau A 1	1 612,00 €	1 681,00 €
Niveau A 2	1 742,00 €	1 855,00 €
Niveau B	1 986,00 €	2 087,00 €
Niveau C	2 197,00 €	2 307,00 €
Niveau D	2 495,00 €	2 618,00 €
Niveau E	2 715,00 €	2 859,00 €
Niveau F	3 006,00 €	3 173,00 €

CADRES

Niveau G	3 334,00 €	3 564,00 €
Niveau H	3 513,00 €	3 745,00 €
Niveau I	4 146,00 €	4 375,00 €

au 1^{er} juillet 2019

Niveaux	Salaire minimal mensuel National (Hors Ile-de-France)	Salaire minimal mensuel Région Ile-de-France
---------	--	---

ETAM

Niveau A 1	1 628,00 €	1 697,00 €
Niveau A 2	1 760,00 €	1 874,00 €
Niveau B	2 006,00 €	2 108,00 €
Niveau C	2 219,00 €	2 330,00 €
Niveau D	2 520,00 €	2 644,00 €
Niveau E	2 742,00 €	2 888,00 €
Niveau F	3 036,00 €	3 205,00 €

CADRES

Niveau G	3 367,00 €	3 600,00 €
Niveau H	3 548,00 €	3 783,00 €
Niveau I	4 188,00 €	4 419,00 €

»» II. – ÉGALITÉ SALARIALE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises sont tenues de respecter le principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, notamment concernant la rémunération ou l'accès à l'emploi au sein de la Branche.

Sur ce dernier sujet, le panorama réalisé par la Branche montre un déséquilibre des effectifs en faveur des hommes, malgré les efforts déployés par les pouvoirs publics et la Branche.

Les partenaires sociaux souhaitent que ce travail de fond soit poursuivie afin de favoriser une meilleure égalité professionnelle à tous les niveaux.

»» III. – CLAUSE DE REVOYURE

Les partenaires sociaux décident de se revoir avant la fin du premier semestre 2018 afin d'évoquer l'évolution de la situation économique du secteur et d'en mesurer l'impact auprès des entreprises et des salariés.

»» IV. – MODALITÉS D'APPLICATION ET IMPÉRATIVITÉ DE L'ACCORD

L'ensemble des dispositions du présent accord est impératif. Il ne pourra y être dérogé par accord d'entreprise que dans un sens plus

favorable aux salariés.

»» V. – DISPOSITIONS RELATIVES AUX ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Il n'est pas prévu de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

»» VI. – FORMALITÉS DE DÉPÔT ET DE PUBLICITÉ

Le présent accord sera conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives.

Le texte du présent accord sera déposé à la direction générale du travail et au secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes conformément au Code du travail. Il fera l'objet d'une demande d'extension.

Fait à Paris, le 16 janvier 2019.

ACCORD DU 6 DÉCEMBRE 2018 SUR LES CERTIFICATS DE QUALIFICATION PROFESSIONNELLE DANS LES INDUSTRIES DU BOIS POUR LA CONSTRUCTION ET LA FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

»» PRÉAMBULE

Par le présent accord, les partenaires sociaux signataires entendent confirmer que la formation professionnelle est un outil essentiel au développement des compétences, à la professionnalisation ainsi qu'à la mobilité des salariés.

Elle permet les nécessaires adaptations des métiers aux évolutions technologiques, économiques, et aux exigences de qualité.

Le présent accord s'inscrit dans la dynamique de développement de la formation professionnelle souhaitée par les partenaires sociaux de la Branche.

Pour répondre aux besoins des entreprises et pour renforcer l'adaptation des compétences des salariés afin de favoriser leur maintien et évolution dans l'emploi, les partenaires sociaux signataires décident de permettre la mise en place de Certificats de Qualifications Professionnelles (CQP).

»» ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux entreprises dont l'activité principale relève, dans le cadre de la catégorie 16 23 Z de la nomenclature des activités françaises, des catégories suivantes :

- charpentes et structures industrialisées en bois dont fermettes, lamellé-collé, bois lamellé croisé, poutres, poutrelles, panneaux-caissons, coffrages, écrans.

- charpentes traditionnelles industrialisées en bois,
- bâtiments industrialisés dont maisons ossature bois, bâtiments préfabriqués légers ou éléments de ces bâtiments, en bois,
- éléments d'agencement intérieur en bois,
- menuiseries industrialisées,
- portes planes et blocs portes.
- escaliers.

»» ARTICLE 2 : DÉFINITION DU CQP

Le CQP est une reconnaissance de qualification professionnelle créée et délivrée au sein d'une Branche professionnelle par une instance paritaire, dans le cadre d'un accord qui en définit le processus de création et de mise en œuvre.

Le CQP correspond à un emploi existant qui peut être identifié et qui offre une qualification reconnue nationalement.

»» ARTICLE 3 : OBJET DU CQP

Le CQP a pour objet :

- de valider, de reconnaître et de valoriser le professionnalisme des salariés dans leur métier ;
- de renforcer et de développer les compétences des salariés et des demandeurs d'emploi, grâce à des formations appro-

FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

priées, pour favoriser leur adaptation aux évolutions économiques, techniques et organisationnelles ;

- de favoriser l'intégration des jeunes nouvellement recrutés, notamment dans le cadre de contrats de professionnalisation et des publics en difficulté susceptibles d'être recrutés dans l'entreprise ;
- de renforcer l'employabilité du personnel, c'est-à-dire de favoriser son maintien dans l'emploi et sa capacité à évoluer dans l'entreprise.

»»» ARTICLE 4 : CONDITIONS D'OBTENTION DU CQP

La reconnaissance de la qualification professionnelle peut s'obtenir au moyen d'actions d'évaluation :

- soit à l'issue d'un parcours de formation ;
- soit dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).

»»» ARTICLE 5 : PERSONNES ÉLIGIBLES AU CQP

Par le biais d'actions d'évaluation à l'issue d'un parcours de formation

- Les jeunes et les demandeurs d'emploi titulaires d'un contrat de professionnalisation au sein d'une entreprise appliquant la Convention Collective Nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes.
- Les salariés en activité dans une entreprise appliquant la Convention Collective Nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes :
 - soit dans le cadre du plan de développement des compétences ;
 - soit dans le cadre de Pro-A ;
 - soit dans le cadre du compte personnel de formation ;
 - soit dans le cadre de tout autre dispositif de financement de la formation professionnelle permettant la formation en vue d'une certification.
- Les personnes relevant d'une autre Branche et souhaitant une reconversion profession-

nelle, notamment dans le cadre du compte personnel de formation de transition professionnelle.

Par le biais d'actions d'évaluation dans le cadre d'une démarche de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) :

- Les salariés en activité dans une entreprise appliquant la Convention Collective Nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes et disposant d'une expérience d'au moins 1 an dans les domaines précisés par la CPNE pour chaque CQP ;
- Les demandeurs d'emploi visant un emploi existant dans les entreprises appliquant la Convention Collective Nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes et disposant d'une expérience d'au moins 1 an dans les domaines décrits par la CPNE pour chaque CQP.

»»» ARTICLE 6 : CRÉATION D'UN CQP

Les CQP sont créés par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Convention Collective Nationale des Menuiseries, Charpentes et constructions industrialisées et portes planes, seule instance habilitée à représenter les professions concernées dans ce domaine.

Les CQP sont délivrés sous sa responsabilité. Pour chaque CQP créé par la CPNE, les parties pourront convenir, s'il y a nécessité, d'associer un niveau de classification minimum au titulaire de l'un de ces CQP créés et lorsqu'il occupe réellement dans l'entreprise un poste correspondant à ce certificat.

ARTICLE 6.1 : RAPPORT D'OPPORTUNITÉ

L'opportunité de créer un CQP doit être appréciée par la CPNE au vu d'un rapport d'opportunité.

ARTICLE 6.2 : MISE EN PLACE DU CQP

Si après étude du rapport d'opportunité la CPNE décide de mettre en place un CQP, les éléments suivants pourront être élaborés :

- la dénomination et les caractéristiques du métier ou de l'emploi visé ;

FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

- un référentiel d'activités permettant d'analyser les situations de travail et d'en déduire les connaissances et les compétences nécessaires, regroupées en bloc de compétences capitalisables permettant, le cas échéant, l'acquisition progressive du CQP ;
- un référentiel de certification comprenant la liste des capacités à maîtriser par le candidat au CQP ;
- des outils d'évaluation (en partie digitalisé le cas échéant) par la formation et par la VAE (grille d'évaluation à l'issue de la formation, fiche de résultats du candidat, un procès-verbal du jury, un guide du jury, etc.) ;
- un mode d'emploi pour former et aider les évaluateurs.

Les CQP créés sont transmis à la Commission nationale de la certification professionnelle (ou à tout organisme se substituant à cette Commission) accompagné du dossier pédagogique. Leur enregistrement au Répertoire Nationale des certifications Professionnelles (ou à tout répertoire se substituant à ce dernier) est systématiquement sollicité.

ARTICLE 6.3 : SUIVI DU CQP

Le dispositif des CQP institué par le présent accord doit pouvoir être adapté de manière souple et rapide à l'évolution des besoins en compétences et en qualification de la profession, tout en conservant une stabilité suffisante dans le temps pour permettre aux entreprises et aux personnes concernées de programmer leurs décisions.

Un bilan de la mise en œuvre des CQP est effectué chaque année par la CPNE.

Il appartient également à la CPNE de piloter et valider tous travaux de révision des référentiels CQP qu'elle jugera utiles.

La CPNE pourra s'appuyer notamment sur les travaux de l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications pour décider des éventuelles évolutions à apporter.

ARTICLE 6.4 : DURÉE, MODIFICATION ET SUPPRESSION DU CQP

Le CQP est créé pour une durée indéterminée. De la même manière que pour la création des CQP, la CPNE est seule compétente pour renouveler, modifier ou supprimer un CQP.

Les organisations membres de la CPNE peu-

vent demander la modification des référentiels des CQP. Toute modification des référentiels des CQP soumise par la CPNE, transmise à la CNCP et inscrite au RNCP, s'applique pour les promotions dont la formation ou le parcours de VAE débute après l'entrée en vigueur de la décision de modification. Ces modifications peuvent être décidées par la CPNE à tout moment.

Le CQP peut, enfin, être supprimé sur décision de la CPNE, auquel cas les actions de formation en cours seront menées à leur terme jusqu'à la délivrance des certificats dont les titulaires pourront se prévaloir.

La CPNE établit une liste des CQP précisant sa date de création et éventuellement de renouvellement ou de suppression.

»» ARTICLE 7 : ORGANISATION DES FORMATIONS CONDUISANT À UN CQP

ARTICLE 7.1 : AGRÉMENT DES ORGANISMES DE FORMATION

Tout organisme désirant mettre en œuvre une formation conduisant à un CQP et participer aux évaluations correspondantes doit préalablement déposer une demande d'agrément auprès du secrétariat de la CPNE, suivant la procédure définie par ladite CPNE et décrite ci-après.

La CPNE agréée les organismes en réponse à un cahier des charges pour une durée de 5 ans renouvelable. Le cahier des charges élaboré par la CPNE comporte obligatoirement :

- le contexte ;
- le public visé ;
- les missions confiées à l'organisme de formation et les résultats attendus ;
- la connaissance « métier ».

Seront annexés au cahier des charges, le référentiel d'activités visé à l'article 6-2 du présent accord et le référentiel de certification du CQP.

Les organismes de formation retenus doivent répondre aux obligations réglementaires visant notamment à assurer la qualité des actions de formation.

Dès la création effective du CQP, la CPNE et

FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

les organismes agréés signent une Convention relative à l'agrément donné, qui mentionne qu'ils doivent obligatoirement respecter :

- le présent accord de Branche sur les CQP ;
- les référentiels du CQP ;
- les modalités de mise en œuvre du CQP.

La suspension de l'agrément peut avoir lieu à tout moment à la suite de la décision prise par la CPNE et au vu d'un audit technique décidé et rapporté à la CPNE.

Un recours de l'organisme de formation est possible auprès de la CPNE.

ARTICLE 7.2 : ORGANISATION DES STAGES DE FORMATION

L'admission aux actions de formation est matérialisée par une inscription auprès de l'organisme habilité à les dispenser.

La demande d'inscription individuelle est faite à l'initiative de l'employeur avec l'accord du salarié ou directement par l'intéressé.

Les organismes de formation agréés informent le secrétariat de la CPNE du déclenchement d'une session de formation.

»»» ARTICLE 8 : ÉVALUATION DU CANDIDAT

La préparation et l'évaluation du CQP par la voie de la formation ou par la voie de la VAE s'effectuent conformément aux outils d'évaluation.

»»» ARTICLE 9 : OBTENTION ET DÉLIVRANCE DU CQP

ARTICLE 9.1 : OBTENTION DU CQP

La CPNE décide de l'attribution du CQP au vu :

- des évaluations finales,
- et de la délibération du jury.

Si tous les blocs de compétences sont obtenus, le CQP est acquis.

Si seulement certains blocs de compétences sont obtenus, un certificat de bloc de compétences est délivré pour les blocs obtenus.

Il est rappelé qu'un bloc de compétence se définit comme un ensemble homogène et

cohérent d'activités, telles que définies dans le référentiel d'activité d'un CQP, auxquelles sont associées les compétences correspondantes.

À chaque bloc correspondent un ou plusieurs modules de formation, à combiner en fonction des acquis et des besoins des candidats.

Ainsi, un CQP enregistré au RNCP permet aux salariés d'acquérir indépendamment un ou plusieurs blocs de compétence. Dans le cas où seulement une partie des blocs de compétence sont acquis, il s'agit d'une validation partielle du CQP.

ARTICLE 9.2 : JURY D'EXAMEN DU CQP

Désignation et composition du jury du CQP

Le jury d'une session de CQP est désigné par la CPNE. Il est composé si nécessaire de deux observateurs désignés par le collège salarié et par le collège employeur de la CPNE, de deux experts du métier visé par le CQP, appartenant ou non à la CPNE.

Seules peuvent être désignées, les personnes en activité ou ayant cessé leur activité depuis moins de 5 ans appartenant au secteur concerné par la certification avec une expérience professionnelle de 5 ans.

Des représentants de l'organisme de formation en charge du CQP, ainsi que le cas échéant, le tuteur peuvent également y siéger à titre d'experts sans voix délibérative.

Au démarrage de chaque session de jury, les membres du jury désignent le président du jury parmi ses membres.

Rôle des jurys

- évaluer et délibérer à l'issue de la formation,
- évaluer et délibérer dans le cadre de la VAE.

Organisation des sessions de jury

L'UFME ou l'UICB, en fonction du CQP délivre, sera chargée de l'organisation des réunions du jury – lesquelles pourront au besoin être organisées en province.

ARTICLE 9.3 : DÉLIVRANCE DU CQP

La CPNE délivre les certificats et les certificats de blocs de compétences préparés et signés par son président.

La CPNE mentionne sur le certificat : le nom et le prénom du candidat, l'intitulé du CQP, la date d'obtention.

FABRICATION DE MENUISERIES INDUSTRIELLES

La CPNE peut conserver une version imprimée ou numérique des outils d'évaluation qui ont permis la délivrance du CQP.

Elle adresse aux lauréats à leur adresse personnelle en recommande avec avis de réception ou leur remet en mains propres, les certificats et les certificats de blocs de compétences.

La CPNE tient à jour la liste des personnes ayant validé le CQP.

»»» ARTICLE 10 : COMMUNICATION

La CPNE confie aux organisations professionnelles le soin de faire connaître à l'ensemble des entreprises relevant de la Convention Collective :

- la création, la suppression ou la modification de tout certificat de qualification professionnelle,
- les noms des organismes habilités pour assurer la formation de préparation à ce certificat de qualification professionnelle.

»»» ARTICLE 11 : DURÉE DE L'ACCORD

L'accord est conclu pour une durée indéterminée.

»»» ARTICLE 12 : DATE D'APPLICATION

L'accord entrera en vigueur à la date de sa signature.

»»» ARTICLE 13 : DÉPÔT ET EXTENSION

Le présent accord est déposé conformément aux dispositions légales. Son extension est demandée.

»»» ARTICLE 14 : SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se revoir durant la troisième année d'application du présent accord pour en dresser un bilan et discuter, si ce bilan l'impose, de sa révision.

L'initiative de ce rendez-vous est à la charge de la partie la plus diligente.

Par ailleurs, en cas d'évolution du cadre législatif ou réglementaire ayant un impact sur les dispositions du présent accord, les parties se réunissant dans un délai maximal de 3 mois à compter de la promulgation du nouveau texte pour en évaluer les effets et discuter de sa révision.

»»» ARTICLE 15 : RÉVISION DE L'ACCORD

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 forme.

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 16 : DÉNONCIATION

L'accord peut être dénoncé, totalement ou partiellement, conformément aux dispositions légales en vigueur. La dénonciation est notifiée par son auteur par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres organisations signataires ou adhérentes et déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail et du secrétariat-greffe du Conseil de prud'hommes du lieu de conclusion du présent accord.

»»» ARTICLE 17 : STIPULATIONS SPÉCIFIQUES POUR LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS

Les modalités de mise en place des CQP sont indépendantes de la taille de l'entreprise employant lesdits salariés. Dès lors, le présent accord est applicable à l'ensemble des entreprises et ne prévoit pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

À Courbevoie, le 6 décembre 2018.

BRANCHE DE LA PROD. & TRANSFO. DES PAPIERS CARTONS : LES DEMANDES FO POUR LA RÉUNION PARITAIRE NATIONALE DES NAO 2019 DE BRANCHE DU 2 AVRIL

Concerne la Branche de la Production et Transformation des Papiers Cartons Celluloses (PCC) et donc des 4 Conventions Collectives Nationales (CCN) suivantes :

IDCC n° 1492 : CCN de la Production des Papiers, Cartons et Celluloses (Ouvrier, Employé et TAM)

IDCC n° 1495 : CCN de la Transformation des Papiers, Cartons et Industries Connexes (Ouvrier, Employé et TAM)

IDCC n° 700 : CCN de la Production des Papiers, Cartons et Celluloses (Ingénieur et Cadre)

IDCC n° 707 : CCN de la Transformation des Papiers, Cartons et de la Pellicule Cellulosique (Ingénieur et Cadre)

À l'issue de la journée de réunion préparatoire FO, tenue à la Fédération ce lundi 1^{er} avril, des différents DS FO qui étaient invités à y participer (tout les DS l'ont été !), nous avons préparé nos différentes demandes en vue de la tenue de la NAO 2019 de la Branche.

Cette réunion de NAO de Branche a lieu le mardi 2 avril à Paris, avec le syndicat patronal du Papier Carton, l'UNIDIS et les 3 autres o.s.s représentatives de la branche : la CGT, la CFDT et la CGC (rappel : LA CFTC ne participe plus depuis 2 ans aux négociations nationales car elle ne représente que 4 % à l'échelle nationale dans le papier carton).

La NAO 2019 de Branche a été prolongée le mercredi 3 avril, journée paritaire nationale de négociation que nous avons réservé pour parler de suite de la fusion des 4 CCN de cette Branche, en une seule CCN unifiée, regroupant les différentes catégories socioprofessionnelles OETAM et IC.

Rappel là aussi : cet énorme travail paritaire de réécriture de la nouvelle CCN Papier Carton est démarré depuis 24 mois déjà, mais les négociations patinent... à l'image de la volonté gouvernementale de retirer des droits aux salariés ! FO n'acceptera pas ce NO DEAL et défend et défendra les avancées conventionnelles acquises depuis plusieurs décennies par nos anciens !!!

Voici les propositions FO pour cette NAO 2019 de la Branche : voir page suivante.

PAPIERS CARTONS

Salaires Mensuels Minimas Conventionnels (SMMC) 2019 de la Branche :

Nous demandons une AG de + 100 € pour tous les SMMC des grilles de classification conventionnelles OETAM et IC.

		SMMC Salaire Mensuel Minima Conventionnel	Écart avec le Coeff. inférieur depuis le 1 ^{er} juillet 2018	Augmentation NAO 2019 :	Valeur de l'AG	Proposition FO d'évolution entre ancien et nouveau SMMC	
Classification Coefficients		En vigueur depuis le 1 ^{er} juillet 2018		100 €			
Niveau I	échelon 1	125	1 503 €	/	1 603 €	100 €	6,65 %
	échelon 2	130	1 510 €	7 €	1 610 €	100 €	6,62 %
	échelon 3	135	1 516 €	6 €	1 616 €	100 €	6,60 %
Niveau II	échelon 1	140	1 533 €	17 €	1 633 €	100 €	6,52 %
	échelon 2	150	1 553 €	20 €	1 653 €	100 €	6,44 %
	échelon 3	160	1 579 €	25 €	1 679 €	100 €	6,33 %
Niveau III	échelon 1	170	1 614 €	35 €	1 714 €	100 €	6,20 %
	échelon 2	185	1 648 €	33 €	1 748 €	100 €	6,07 %
	échelon 3	195	1 682 €	34 €	1 782 €	100 €	5,95 %
Niveau IV	échelon 1	215	1 833 €	151 €	1 933 €	100 €	5,46 %
	échelon 2	235	1 983 €	150 €	2 083 €	100 €	5,04 %
	échelon 3	260	2 148 €	166 €	2 248 €	100 €	4,65 %
Niveau V	échelon 1	285	2 338 €	189 €	2 438 €	100 €	4,28 %
	échelon 2	315	2 575 €	237 €	2 675 €	100 €	3,88 %
	échelon 3	350	2 846 €	271 €	2 946 €	100 €	3,51 %

Salaires annuel minima conventionnel de branche de la grille de classification des Ingénieurs et Cadres – Accord du 13 décembre 2010			
Niveaux	Rémunération Annuelle Minimale (RAM) en 2018	RAM 2019 proposée par FO	Évolution proposée par FO
Débutant – 2 ans ancienneté	27 542 €	28 742 €	4,36 %
Débutant 2 à 5 ans ancienneté	30 786 €	31 986 €	3,90 %
A	38 356 €	39 556 €	3,13 %
B	44 225 €	45 425 €	2,71 %
C	57 914 €	59 114 €	2,07 %

Revalorisation des primes diverses conventionnelles :

- Primes d'astreinte par 24 h de : 16,22 à 17,14 €.
- Prime d'astreinte par semaine de : 113,45 à 115 €.
- Revalorisation du forfait astreinte en cas de jour férié qui est gelée depuis 2010 à la valeur de celle d'un jour normal soit de : 15 à 17,14 €.
- Panier de Nuit de : 5,40 à 6 €.
- Base de l'avantage Pécuniaire de Nuit de : 651 à 670 €

<i>Avantage/Primes diverses minima conventionnel</i>	<i>Valeur depuis le 1^{er} juin 2018</i>	<i>Proposition FO pour 2019</i>	<i>Évolution</i>
Panier de nuit – mini branche	5,40 €	6,00 €	11,11%
Base de l'avantage pécuniaire de nuit	651 €	670,00 €	2,92%
Garantie Annuelle mini de rémunération des OETAM	18 355,00 €	18 905,00 €	3,00%
Astreinte par semaine – Minima Branche	113,46 €	120,00 €	5,76%
Astreinte par jour – Minima Branche	16,21 €	17,14 €	5,76%
Astreinte par jour majoration en cas de jour férié – bloqué depuis juin 2010	15,00 €	17,41 €	16,07%

Prime de Transport :

- Prise en charge de 75 % des frais d'abonnement d'un transport collectif, des péages, d'un contrôle technique, etc.
- Mise en place d'aides (fiscales ou pas selon le décret de 2016) pour le covoiturage et l'utilisation du vélo.

Revendication au sujet de la prime d'ancienneté conventionnelle :

- Nous demandons que le calcul de cette prime soit fait non pas avec la valeur du point 100 mini-ancienneté bloqué à 598,06 € depuis 2001, mais sur le salaire (SMMC) du coefficient classé du salarié.
- Nous demandons que le calcul de l'ancienneté soit majoré tous les ans à la date d'anniversaire d'entrée du salarié, et non pas tous les 3 ans, comme actuellement avec : 3 %, 6 %, 9 %, 12 % et 15 %.
- Nous demandons l'augmentation de cette prime au-delà de 15 ans de « fidélité » à son entreprise et jusqu'à 21 ans (donc de 15 à 21 %).

Heures de dérangements conventionnelles :

- Harmonisation vers le plus disant entre les différentes catégories socioprofessionnelles OETAM et aussi les IC, du nombre d'heures de dérangement payées pour tout salarié rappelé en dehors de son horaire habituel.
- Nous demandons le doublement de ces heures, pour tout salarié OETAM et aussi les IC, rappelé pendant les heures de nuit, de dimanches et jours fériés.

Repos compensateur des travailleurs reconnu de nuit (270 h/an à minima)

- En application de la Directive Européenne de 2001, de l'Accord de branche sur l'ATT du 18 juin 2010 et de la loi sur les retraites du 10 novembre 2010, nous demandons l'octroi d'un repos compensateur de travail de nuit capitalisable sur des journées de repos supplémentaires (ou un aménagement des fins de carrières) :

Avec une base minima conventionnelle de 15 minutes par nuits travaillées, soit l'octroi de 2 jours de repos compensateurs de nuit par an.



PAPIERS CARTONS

Congés conventionnels :

- Nous demandons l'octroi d'une journée conventionnelle en cas de congés déménagement.
- Nous demandons l'harmonisation des attributions des jours d'ancienneté (= appointements conventionnels) entre les différentes catégories socioprofessionnelles OETAM et les IC (qui est octroyé à partir de 17 ans d'ancienneté pour certains et de 20 ans pour d'autres !).
- Nous demandons avec les carrières qui s'allongent et la fatigue du travail posté, et comme cela est d'usage dans de nombreuses entreprises de notre branche, d'avoir la possibilité de choisir conventionnellement entre :
 - ou l'octroi des journées des congés exceptionnels ancienneté (2, 4 et 6 jours) à prendre.
 - ou l'octroi des appointements (équivalent à 2, 4 ou 6 jours de salaires) à payer.
- Attribution de la journée supplémentaire de congés payés conventionnels des A.M. à toutes les autres catégories de salariés OE et IC, afin de mettre fin là aussi à cette discrimination.
- Nous demandons l'attribution d'un congé rémunéré de 2 jours pour enfant malade pour tous les salariés homme ou femme, en se basant sur l'accord de 2013 négocié et signé par tous dans la Branche de la CCN des Industries du Cartonnage et des Articles de Papeterie et celui à venir en avril 2019 dans la CCN de Distribution et Commerce de Gros des Papiers Cartons et Emballage.
- Prise en charge de la journée de solidarité par les employeurs, puisque cela se pratique déjà dans un grand nombre d'entreprises de la Branche.



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
Site internet : www.foconstruction.com



PRO BTP, LE MEILLEUR DE LA PROTECTION SOCIALE



SANTÉ PRÉVOYANCE RETRAITE ÉPARGNE
ASSURANCES ACTION SOCIALE VACANCES



INFORMATIONS GÉNÉRALES

AGENDAS ET CALENDRIERS 2020

**LES AGENDAS DE LA FÉDÉRATION GÉNÉRALE
FORCE OUVRIÈRE CONSTRUCTION 2020**

**SONT DÉSORMAIS
DISPONIBLES**

**ET NOUS SOMMES HEUREUX DE POUVOIR VOUS LES
OFFRIR GRACIEUSEMENT.**

À l'intérieur, vous trouverez la liste de toutes nos Unions Départementales Force Ouvrière ainsi que des renseignements vous concernant.

Et suite au succès de l'année dernière, la Fédération Générale Force Ouvrière Construction vous propose à nouveau ses calendriers, que vous pouvez dès à présent commander.

Pour être sûr d'en recevoir, veuillez compléter et nous envoyer le formulaire suivant :

»»» COMMANDE

Nom et prénom :

Syndicat :

Quantité agendas :

Quantité calendriers :

Adresse de livraison :

.....

Tél. : Courriel :

Fax : 01 42 39 50 44

Courriel : accueilfgfo@foconstruction.com

Date :

Signature :

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

Les premiers colis partiront dès le mois de septembre.

DEUX ÉTUDES DU PROFESSEUR,

Chers lecteurs, qui suivez cette chronique passionnante, vous avez l'habitude des études du professeur Ette, des études ou des aventures, d'ailleurs, on ne sait plus, on s'y perd ! Nous en avons deux ce mois-ci, ce n'est pas rien et l'on est amené à se dire : jusqu'où ira-t-il trop loin ? Mais penchons-nous tout d'abord sur l'étude dite « Du banc de Sardines à l'huile ». Le cargo Fleur de Nave en route vers Valparaiso, chargé de bois d'allumettes pour les habitants de la terre de feu, avait jeté l'ancre en pleine mer non loin d'un groupe de volcans dont les cratères sont remplis d'eau douce, pour faire le plein. Quelle ne fut pas l'étonnement de l'équipage quand il constata que le cratère près duquel ils étaient mouillés, était rempli de sardines soigneusement rangées les unes contre les autres. Rapidement, l'étonnement laissa place à la stupeur, car les sardines étaient dans de l'huile ! Interpelé par ce phénomène, le professeur Ette après des études en profondeurs a donné la seule explication plausible que je vous livre tout in extenso, voire plus. À un moment donné (c'est vague mais bon...) une convulsion sous-marine a dû se produire sous ces latitudes lointaines et dont la violence a sans doute effrayé un banc de sardine égarées dans la tempête. Apercevant un endroit où les eaux étaient étrangement calmes, les pauvres bêtes se précipitèrent dedans et là, tremblantes de peur, elles se serrèrent les unes contre les autres, dans cette mer d'huile. C'est à ce moment que le volcan jusque-là sous-marin, émergea et son cratère entoura les malheureuses qui furent rapidement cuites par la chaleur du volcan, créant ainsi la plus grande réserve de sardines à l'huile du monde.

Mais ce n'est pas tout, toujours dans le domaine aquatique, notre distingué professeur a réussi à pêcher un jeune brochet, qu'il a formé et instruit à un point tel qu'il connaît par cœur le petit Larousse et, tenez-vous bien, il est bilingue : il s'exprime, à ce qu'il se dit dans les milieux bien informés, dans un français digne d'un grammairien membre de l'académie française, et naturellement le Hareng Saur, la langue la plus répandue chez la gent poissonnière a à savoir comment éviter d'être la victime d'un pêcheur : Quand tu attaques un asticot, lui a-t-il susurré, vas-y doucement, attention à l'arête qui se trouve dedans et qui s'avère être un hameçon. Le poisson qui a avalé un hameçon va droit en enfer, un endroit très chaud, où on y sent des odeurs d'ails et de persil et parfois aussi de vin blanc. Alors, ne t'embarque pas sur n'importe quelle ligne, ne prends pas trop de petits vers entre les repas, enfin, quand tu mords un asticot, ne tire pas trop fort, tu ferais tomber un pêcheur en demi-sommeil et le bruit de chute ferait perdre leur sang-froid aux poissons.

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



»»» TABLEAU DE BORD ÉCONOMIQUE

Évolution du coût de la vie indice INSEE

(indice 100 en 1998)

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

SMIC au 1^{er} janvier 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